

UiO • **Det juridiske fakultet**

# Arbeidsgivers adgang til trekk i lønn og tilbakebetaling av for mye utbetalt lønn

Kandidatnummer: 681

Leveringsfrist: 25.11.13

Antall ord: 17 361



## Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>INNLEDNING .....</b>	<b>1</b>
1.1	Tema og problemstilling.....	1
1.2	Oppbygning av oppgaven og avgrensninger .....	2
<b>2</b>	<b>HOVEDREGEL – FORBUD MOT TREKK I LØNN.....</b>	<b>3</b>
2.1	Utgangspunkt og problemstilling .....	3
2.2	Rettskildebildet.....	4
2.3	De alminnelige motregningsregler .....	7
2.3.1	Hovedregel – ensidig motregningsrett .....	7
2.3.2	Gjensidighet .....	7
2.3.3	Komputabilitet.....	7
2.3.4	Oppgjørsmodne .....	8
2.3.5	Motregningserklæring .....	8
2.3.6	Begrunnelsen bak motregningsinstituttet .....	8
2.4	Arbeidsmiljølovens hovedregel – § 14-15 annet ledd .....	9
2.4.1	Forbud mot trekk i lønn.....	9
2.4.2	Begrunnelsen bak forbudet .....	10
2.4.3	Lønn – et enhetlig begrep?.....	12
2.4.4	Hvilke ytelser omfattes av «lønn» i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd. ....	15
2.4.5	Hva regnes som «trekk» etter arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd? .....	18
2.4.6	Særlig om sluttpakker .....	21
2.4.7	Rettsvirkninger ved overtredelse av reglene om trekk i lønn .....	22
<b>3</b>	<b>UNNTAK FRA HOVEDREGEL .....</b>	<b>24</b>
3.1	Hjemmel i lov .....	24
3.2	Egenandel til tjenstepensjonsordninger .....	26
3.3	Skriftlig forhåndsavtale om trekk .....	28

3.3.1	Utgangspunkt og begrunnelse .....	28
3.3.2	Skriftlighetskravet .....	29
3.3.3	Avtale .....	29
3.3.4	Forhåndskravet .....	30
3.4	Tariffavtalte trekk .....	33
3.5	Erstatning .....	35
3.5.1	Utgangspunkt og begrunnelse .....	35
3.5.2	Skaden eller tapet må være påført virksomheten .....	36
3.5.3	Forbindelse med arbeidet .....	37
3.5.4	Skyldkravet .....	38
3.5.5	Dom eller erkjennelse .....	39
3.5.6	Rettstridig fratreden .....	40
3.5.7	Drøftelsesplikt .....	41
3.6	Fravær grunnet arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning .....	42
3.7	Begrensning i størrelsen på trekkbeløpet .....	44
3.7.1	Utgangspunkt og begrunnelse .....	44
3.7.2	Rimelighetsvurderingen .....	45
3.8	Skriftlig lønnsoppgave .....	46
<b>4</b>	<b>DE LEGE FERENDA .....</b>	<b>46</b>
<b>5</b>	<b>ARBEIDSGIVERS ADGANG TIL TILBAKEBETALING AV FOR MYE UTBETALT LØNN .....</b>	<b>49</b>
5.1	Utgangspunkt og problemstilling .....	49
5.2	Rettskildebildet .....	50
5.3	Helhetsvurderingen etter <i>condictio indebiti</i> .....	51
5.3.1	Generelt .....	51
5.3.2	Partenes subjektive forhold .....	52
5.3.3	Objektive feil .....	57
5.3.4	Partenes profesjonalitet .....	58
5.3.5	Beløpet .....	58

5.3.6	Tid .....	59
<b>6</b>	<b>DE LEGE FERENDA .....</b>	<b>60</b>
<b>7</b>	<b>REFERANSELISTE .....</b>	<b>62</b>
7.1	Lover om arbeidsforhold .....	62
7.2	Øvrige lover .....	62
7.3	Forarbeider til lover om arbeidsforhold.....	63
7.4	Forarbeider til øvrige lover .....	64
7.5	Rettspraksis.....	64
7.6	Folkerettslige forpliktelser.....	65
7.7	Sivilombudsmannens avgjørelser .....	66
7.8	Juridisk teori .....	66
7.9	Tariffavtaler .....	67
7.10	Kilder fra internett .....	67

# 1 Innledning

## 1.1 Tema og problemstilling

Et ansettelsesforhold er en gjensidig bebyrdende avtale, som etablerer rettigheter og plikter for arbeidsgiver og arbeidstaker. I et overordnet perspektiv kan en si at arbeidstaker plikter å stille sin arbeidskraft til disposisjon, mens arbeidsgiver plikter å utbetale lønn. Arbeidsgiver og arbeidstaker er imidlertid ikke jevnbyrdige parter. Arbeidsgiver har styringsretten, selv om den inneholder betydelige begrensninger.

For en arbeidstaker vil konsekvensene av ikke å få utbetalt lønn fra arbeidsgiver normalt være store, slik at arbeidsgiver har et betydelig potensielt pressmiddel mot arbeidstaker. Lønn er normalt arbeidstakers sentrale inntektskilde til å dekke løpende og nødvendige utgifter til livsopphold for seg og sin familie. Med dette som hovedbegrunnelse har lovgiver gitt en rekke lovbestemmelser som på ulike måter har til formål å verne om arbeidstakers lønnskrav.

Arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005 nr. 62 § 14-15 er et eksempel på en lovbestemmelse som har til formål å verne om arbeidstakers lønnskrav. Fokuset i denne oppgave er bestemmelsens annet ledd som regulerer trekk i lønn. Hovedregelen som oppstilles er at arbeidsgiver ikke har rett til å foreta trekk i arbeidstakers lønn. Dette knytter seg til selve *inndrivelsen* av et krav. Kjernen i bestemmelsen knytter seg til en motregningssituasjon mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Trekk i lønn kan imidlertid innebære at arbeidsgiver gjør fradrag i arbeidstakers lønn for krav *andre* enn arbeidsgiver har på arbeidstaker. Da er man utenfor motregningsinstituttet.

Et mulig grunnlag for trekk i lønn er at arbeidsgiver har utbetalt for mye lønn. Et særskilt spørsmål er hvorvidt arbeidstaker har en tilbakebetalingsplikt i disse tilfellene. Spørsmålet knytter seg altså ikke til inndrivelsen kravet, men til det materielle - hvorvidt arbeidsgiver

har et krav eller ikke. Spørsmålet må søkes løst i den ulovfestede læren om *condictio indebiti*.<sup>1</sup>

Jeg har valgt problemstillingene om trekk i lønn og tilbakebetaling av for mye utbetalt lønn fordi de begge knytter seg til helt sentrale obligasjonsrettslige regelsett som er av stor praktisk betydning i et arbeidsforhold. Jeg sikter da til henholdsvis motregning og *condictio indebiti*. Innholdet i regelsettene blir annerledes på arbeidsrettens område, fordi særlige hensyn gjør seg gjeldende. Problemstillingene er dermed egnet til å belyse og analysere ulike sider ved et arbeidsforhold som er av betydning i en rettslig sammenheng.

## **1.2 Oppbygning av oppgaven og avgrensninger**

Formålet med oppgaven er å klarlegge innholdet i reglene om trekk i lønn og tilbakebetaling av for mye utbetalt lønn med et særlig fokus på begrunnelsen for at rettstilstanden er som den er.

Oppgaven er delt inn i to hoveddeler hvor hovedtyngden i oppgaven ligger på den første delen som omhandler trekk i lønn. Etter begge problemstillinger har jeg valgt å ha et punkt med drøfting «de lege ferenda». Det vil da drøftes om den gjeldende rettstilstand burde endres på noe punkt for å bedre lykkes i å oppnå de formål som begrunner den.

I oppgavens første del avgrenses oppgaven mot å ta stilling til det materielle. Arbeidsgiver forutsettes å ha et krav på arbeidstaker, mens arbeidstaker forutsettes å ha et rettmessig krav på lønn. Ved behandling av dekningsloven § 2-7<sup>2</sup>, forutsettes det at vilkårene for å begjære utleggstrekk er oppfylt.

---

<sup>1</sup> Se Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) s. 68.

<sup>2</sup> Lov 8. juni 1984 nr. 59 om fordringshavernes dekningsrett

Arbeidsmiljøloven § 14-15 første ledd gir en regel som skal sikre en fast og forutsigbar lønnsutbetaling.<sup>3</sup> Fokuset i denne oppgave er imidlertid bestemmelsens annet ledd, og første ledd vil ikke behandles særskilt. Første ledd vil trekkes inn der den er av betydning for tolkingen av vilkår i de deler av bestemmelsen som behandles. Tredje, fjerde og femte ledd inneholder særregler av betydning for problemstillingen og vil bli behandlet særskilt.

Oppgaven vil fokusere på trekk i *lønn*, og avgrenses følgelig mot feriepengen. Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd at feriepengen sidestilles med lønn. Oppgaven vil heller ikke behandle manglende utbetaling av lønn som følge av sviktende betalingsevne hos arbeidsgiver eller gå i dybden på de alminnelige prosessreglene som gjelder ved søksmål fra arbeidstaker som følge av påstått ulovlig trekk i lønn.

I oppgavens andre del behandles et særskilt materielt spørsmål. Oppgaven avgrenses her mot å drøfte arbeidsgivers plikt til å korrigere utbetalingen dersom det er utbetalt for *lite* lønn. Videre avgrenses oppgaven mot de tilfeller der arbeidsgiver har utbetalt lønn til *feil* arbeidstaker.

## **2 Hovedregel – forbud mot trekk i lønn**

### **2.1 Utgangspunkt og problemstilling**

Selv om «trekk» og «motregning» ikke er to fullt ut sammenfallende begreper, knytter kjernen i reglene om trekk i lønn seg til motregning. Motregning vil si at to fordringer avregnes mot hverandre og faller bort så langt de dekker hverandre. Rett til motregning kan følge av ulovfestede motregningsregler, lov eller avtale. Arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd er et eksempel på en lovfestet motregningsregel. Det er imidlertid rettspraksis, juridisk teori og reelle hensyn som har vært de viktigste rettskildene for utviklingen av motregningsinstituttet i norsk rett.

---

<sup>3</sup> NOU 2004:5 s. 489

De alminnelige motregningsregler er etablert gjennom en omfattende rettspraksis og gir en nokså vidtrekkende motregningsadgang. Utgangspunktet er at en part har rett til å motregne uten å måtte innhente den andre parts samtykke.<sup>4</sup> Lov eller avtale kan imidlertid innskrenke eller utvide motregningsadgangen for sitt virkeområde. Arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd innebærer en betydelig innskrenkning av motregningsadgangen. Det følger av bestemmelsen at arbeidsgiver som den klare hovedregel er avskåret fra å foreta motregning i arbeidstakers lønn. Det skal i det videre drøftes hvorfor arbeidsmiljøloven inneholder en bestemmelse som i betydelig grad innskrenker motregningsadgangen. Det gjør det nødvendig først å klarlegge innholdet i og begrunnelsen for de alminnelige motregningsregler. Jeg vil før det redegjøre for rettskildebildet på området.

## 2.2 Rettskildebildet

Den industrielle revolusjon anses som startpunktet for lovgivning på arbeidsrettens område i Norge. Mange store tekniske oppfinnelser hadde omskapt hele arbeidslivet ved å muliggjøre overgangen fra den gamle småborgerlige håndverksdrift til den nye tids kapitalistisk drevne fabrikkdrift og storindustri.<sup>5</sup> Som følge av denne utvikling kom lovgiver på banen med fabrikktilsynsloven fra 1892<sup>6</sup> som bl.a. etablerte et offentlig tilsyn for arbeid i fabrikker m.v. Senere kom fabrikktilsynsloven av 1909<sup>7</sup> som utvidet lovens område til også å omfatte håndverksevirsomhet av en viss størrelse.

Med disse lover kom også de første lovbestemmelsene om arbeidsgivers adgang til trekk i lønn. Arbeidsgiver ble gitt en vid trekkadgang. For trekk som ikke ble gjort i «særskilt øiemed», hadde arbeidsgiver rett til å foreta trekk i lønn for ethvert krav. For trekk som ble gjort i «særskilt øiemed», krevdes samtykke i skriftlig overenskomst<sup>8</sup> eller hjemmel i lov eller reglement. Lovgiver ga ingen definisjon av begrepet «særskilt øiemed», men

---

<sup>4</sup> Se f.eks. Rt. 1998 s. 1306

<sup>5</sup> Berg (1930) s. 13-14

<sup>6</sup> Lov 27. juni 1892 nr. 1 *om Tilsyn med Arbeide i Fabriker mv.*

<sup>7</sup> Lov 10. september 1909 nr. 3 *om Tilsyn med Arbeide i Fabriker mv.*

<sup>8</sup> Vilåret «skriftlig overenskomst» ble innført i 1909-loven



Høyesterett fastslo i en senere dom at fradrag for krav som «direkte utspringer av selve arbeidsforholdet» ikke var gjort i «særskilt øiemed».<sup>9</sup>

I den påfølgende arbeiderbeskyttelsesloven fra 1915<sup>10</sup> ble det særlig gjort endringer i arbeidstidsbestemmelser og tilsynsordningen. Når det gjelder trekk i lønn, var rettstilstanden uendret.

I 1936<sup>11</sup> ble den første alminnelige arbeiderloven innført. Loven hadde et langt større virkeområde enn de tidligere lover. For trekk i lønn, ble begrepet «særskilt øiemed» fjernet grunnet et ønske om en klarere og mer avgrenset lovbestemmelse.<sup>12</sup> Trekk i lønn krevde nå skriftlig avtale, hjemmel i lov, reglementerte innskudd i pensjons- og sykekasser eller erstatning for skade som arbeidstaker har voldt forsettlig eller ved grov uaktsomhet. Trekkbestemmelsen ble ikke endret i arbeidervernloven fra 1956<sup>13</sup>, men i arbeidsmiljøloven fra 1977<sup>14</sup> ble bestemmelsen utvidet til å omfatte flere trekkgrunnlag, herunder fagforeningskontingent i medhold av tariffavtale og ved fravær grunnet arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning. Vilkårene i unntaket fra trekkforbudet om erstatning ble skjerpet, slik at trekkadgangen ble innsnevret. I 2005 kom den någjeldende arbeidsmiljøloven. For trekk i lønn innebar det i all hovedsak en videreføring av tilsvarende bestemmelse i arbeidsmiljøloven fra 1977.

Gjennomgangen av lovgivningshistorikken viser at *forarbeider* og *rettspraksis* så langt tilbake som til 1936 kan være relevant for tolkingen av gjeldende rett i dag. Dette vil gjenspeile seg i oppgaven. Det vil vises til rettskilder som knytter seg til tidligere lover der dette anses relevant.

---

<sup>9</sup> Rt. 1925 s. 820

<sup>10</sup> Lov 18. september 1915 om arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter

<sup>11</sup> Lov 19. juni 1936 nr. 8 om arbeidervern

<sup>12</sup> Ot.prp.nr. 31 (1935) s. 47

<sup>13</sup> Lov 7. desember 1956 nr. 2 om arbeidervern

<sup>14</sup> Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern, arbeidsmiljø mv.

Rettskildebildet omfatter ikke bare nasjonale rettskilder. Norge har ratifisert et betydelig antall *konvensjoner* på det arbeidsrettslige området. Dette omfatter blant annet en rekke ILO-konvensjoner.<sup>15</sup> ILO-konvensjon nr. 95 setter grenser for adgangen til og omfanget av trekk i lønn, herunder artikkel 8. Konvensjonsbestemmelsen oppstiller et krav om at trekk i lønn må være fastsatt i et lands lover eller forskrifter eller ved kollektiv avtale eller voldgiftskjennelse, samt at arbeidstaker skal ha kunnskap om vilkårene for å gjennomføre trekk og omfanget av det. Sosialpakten inneholder også bestemmelser som berører reglene om trekk i lønn, herunder artikkel 4. Den oppstiller et krav om rimelig lønn for arbeid slik at arbeidstaker og hans familie sikres en tilfredsstillende levestandard. Konvensjonsbestemmelsene vil trekkes inn der det anses relevant.<sup>16</sup>

Knyttet til dagens bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-15, er det foruten selve lovteksten, forarbeider, rettspraksis og folkerettslige forpliktelser nødvendig å trekke frem to rettskilder av særlig betydning.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-5 at det skal inngås *skriftlig arbeidsavtale* i alle arbeidsforhold. En arbeidsavtale etablerer rettigheter og plikter for arbeidsgiver og arbeidstaker. Det kan ikke avtales punkter i arbeidsavtalen som er til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt i lov, jf. arbeidsmiljøloven § 1-9. Innen visse gitte rammer er det åpnet for dette i arbeidsmiljøloven § 14-15, noe jeg kommer tilbake til. Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav i at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om lønn.

Lønn er blant de viktigste tema i *tariffavtaler*, fordi det ikke finnes generell lovgivning om lønnsnivå i norsk rett. Når det gjelder trekk i lønn, er det i all hovedsak unntaket i arbeids-

---

<sup>15</sup> ILO er FNs særorganisasjon for arbeidslivet

<sup>16</sup> Egne oversettelser

miljøloven § 14-15 annet ledd bokstav d som gjør tariffavtaler til en relevant rettskilde på området.

## **2.3 De alminnelige motregningsregler**

### **2.3.1 Hovedregel – ensidig motregningsrett**

De alminnelige motregningsvilkårene etter ulovfestede regler innebærer at hovedkrav og motkrav må bestå mellom de samme rettssubjekter, kravene må være kompatible, de må være oppgjørsmodne, og motregning må erklæres.<sup>17</sup>

Dersom disse fire vilkårene er oppfylt kan en part som den klare hovedregel ensidig kreve motregning uten at den annen part kan forhindre at det motregnes.

### **2.3.2 Gjensidighet**

At hovedkrav og motkrav må bestå mellom de samme rettssubjekter omtales gjerne som et krav om gjensidighet. Arbeidsgiver motregner et krav (motkravet) han har mot arbeidstaker, i et krav (hovedkravet) arbeidstaker har mot arbeidsgiver. Arbeidstaker er følgelig kreditor for hovedkravet og debitor for motkravet, mens arbeidsgiver er kreditor for motkravet og debitor for hovedkravet. Kravet til gjensidighet er dermed oppfylt.<sup>18</sup>

Om selskap A og selskap B tilhører samme konsern, kan det spørres om de må anses som ett subjekt i henhold til gjensidighetsvilkåret. Det selskapsrettslige utgangspunkt er at hvert konsernselskap er en selvstendig juridisk person, og det er nærliggende å anta at det samme må gjelde for motregningsreglene.

### **2.3.3 Komputabilitet**

At kravene må være kompatible, betyr at motkravet må gå ut på en prestasjon som kan tjene til oppfyllelse av hovedkravet.<sup>19</sup> I lønnsstilfellene vil motkrav og hovedkrav normalt være pengefordringer, og vilkåret er dermed normalt oppfylt.

---

<sup>17</sup> Uttrykkelig uttalt i LB-2011-206503

<sup>18</sup> Se Rt.1928 s.885

<sup>19</sup> Sæbø (2003) s. 68-69

#### 2.3.4 Oppgjørsmodne

At kravene må være oppgjørsmodne, betyr at frigjøringstiden for hovedkravet må ha kommet og motkravet må være forfalt. Så lenge arbeidsgiver er avskåret fra å betale hovedkravet eller kreve motkravet betalt, vil en ensidig rett til å kreve motregning vanskelig kunne begrunnes. Følgelig er motregning avskåret i en slik situasjon.

#### 2.3.5 Motregningserklæring

At motregning må erklæres, betyr at motregning ikke inntreer automatisk selv om øvrige vilkår er oppfylt. Motregningens virkning inntreer først når den er erklært.<sup>20</sup>

Forarbeidene til foreldelsesloven § 26<sup>21</sup> uttaler:

*«Det er i dag en fastslått regel i norsk rett at de gjensidige fordringer faller bort i og med at motregning lovlig kreves.»*<sup>22</sup>

Uttalelsen må forstås i lys av at det på tidspunktet for vedtagelsen av den tidligere foreldelseslov, år 1896, etter norsk rett var ansett usikkert når motregning inntreer. Uttalelsen viser at den usikkerheten ikke lenger eksisterer.

#### 2.3.6 Begrunnelsen bak motregningsinstituttet

De alminnelige motregningsregler gir som nevnt en vidtrekkende motregningsadgang. Det er begrunnet i flere forhold.

*For det første* er motregning en enkel og lettvinnt oppgjørsmåte. Det er en forenkling av oppgjøret hvor samme resultat oppnås som om kravene ble betalt hver for seg på samme tidspunkt. Selv om dette hensynet kan sies å være av mindre betydning ved

---

<sup>20</sup> Rt. 1987 s. 1449

<sup>21</sup> Lov 18. mai 1979 nr. 18 om foreldelse av fordringer

<sup>22</sup> Ot.prp.nr. 38 (1977-1978) s. 79

kontooverføringer som tross alt er en relativt lettvinnt oppgjørsmåte i seg selv, er motregning ofte den enkleste måten å gjøre opp på mellom partene.

*For det andre* er motregning en effektiv inndrivelse av et krav. Dersom debitor mangler betalingsevne og/eller betalingsvilje kan det være en tidkrevende prosess for kreditor å få inndrevet kravet. Ved motregning har ikke debtors manglende betalingsevne og/eller betalingsvilje betydning, og det er heller ikke mulig å trenere prosessen. Selv om dette er en klar fordel for den part som krever motregning, er det klart at det medfører en betydelig ulempe for den part som ikke ønsker motregning. En part kan ha en legitim grunn i å motsette seg motregning, f.eks. dersom det er uenighet om kravenes omfang. Om motregning da gjennomføres, kan det være både tidkrevende og ressurskrevende å få inndrevet det påstått gjestående beløpet fra den part som har motregnet.

*For det tredje* vil motregning gi kreditor full sikkerhet for manglende betalingsevne hos debitor så langt motkravet dekkes. Det kan også ha en samfunnsmessig fordelaktig effekt ved å bidra til økt kredittgiving. I et arbeidsforhold ville det innebære at arbeidsgiver har en sikkerhet i fremtidige lønnskrav, noe som ville gjort det mindre risikofullt for arbeidsgiver å yte lån til arbeidstaker. Kreditor vil ved å ha adgang til motregning få et fortrinn i forhold til øvrige kreditorer dersom debitor ikke klarer å betjene sin gjeld. De øvrige kreditorer vil i utgangspunktet måtte nøye seg med en forholdsmessig dekning av sine krav.<sup>23</sup>

## **2.4 Arbeidsmiljølovens hovedregel – § 14-15 annet ledd**

### **2.4.1 Forbud mot trekk i lønn**

Hovedregelen er at arbeidsgiver er avskåret fra å foreta trekk i lønn. Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd. Videre gir lovgiver en uttømmende oppregning av de forhold som gir grunnlag for å fravike hovedregelen i bokstavene a til f. Det er ikke adgang for arbeidsgiver å avtale andre unntak enn de som faller inn under et av alternativene i

---

<sup>23</sup> Se dekningsloven § 8-1 om konkurstilfellene

lovbestemmelsen. Jeg kommer nærmere tilbake til hvilke konsekvenser det kan få for arbeidsgiver om han foretar trekk i lønn i strid med lovens hovedregel.

## 2.4.2 Begrunnelsen bak forbudet

### 2.4.2.1 Vern av arbeidstakers lønn

Vern av arbeidstakers lønn er et hensyn som ligger til grunn for en rekke bestemmelser i ulike lover. Tre sentrale lover i så måte er dekningsloven, konkursloven<sup>24</sup> og lønnsgarantiloven<sup>25</sup>. Dekningsloven § 2-7 gir beskyttelse i arbeidstakers lønn mot utlegg fra tredjemenn, mens samme lovs § 9-3 gir prioritet for lønnskrav i konkurs. Etter konkursloven kan en arbeidstaker begjære arbeidsgiver konkurs, se blant annet §§ 62 og 63, og lønnsgarantiloven oppstiller en ordning som søker å sikre at arbeidstakere får dekket sine lønnskrav ved konkurs hos arbeidsgiver.

I arbeidsmiljøloven § 14-15 første ledd gis som nevnt en regel som har til formål å sikre jevn utbetaling av lønn.<sup>26</sup> Bestemmelsen overlater til partene å avtale utbetalingsmåte og tid.<sup>27</sup> Selv om lovens ordning er at det skal foretas lønnsutbetaling minst to ganger i måneden hvis ikke annet er avtalt, er det i praksis normalt med lønnsutbetaling én gang i måneden. De fleste tariffavtaler opererer med en slik ordning.<sup>28</sup> Etter arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav i oppstilles det krav om at arbeidsavtalen inneholder opplysninger om utbetalingsmåte og tid. Samlet sett skal dette gi arbeidstaker forutsigbarhet og kontroll over hvordan lønnen utbetales og til hvilke tidspunkt det gjøres.

---

<sup>24</sup> Lov 8. juni 1984 nr. 58 om gjeldsforhandling og konkurs

<sup>25</sup> Lov 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v.

<sup>26</sup> NOU 2004:5 s.122

<sup>27</sup> NOU 2004:5 s.122

<sup>28</sup> Se f.eks. Hovedavtalen mellom LO og NHO (2010-2013) § 11-1

Arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd søker også å verne om arbeidstakers lønnskrav. Forarbeidene til den tidligere bestemmelse i 1977-loven<sup>29</sup> uttaler følgende:

*«Formålet med begrensningene i adgang til trekk i lønn og feriepenger er å sikre at arbeidstakeren mottar lønnen sin mest mulig ubeskåret og at lønnen skal være forutsigbar.»*

Det uttalte formål må ses i sammenheng med at lønn går til å *dekke løpende og nødvendige utgifter til livsopphold*, som er hovedårsaken til det sterke vernet lønnskrav har i lovgivningen. Dersom det foretas betydelige trekk i arbeidstakers lønn, kan dette få store konsekvenser for arbeidstaker og de han forsørger. Arbeidstaker vil i stor grad planlegge sin økonomiske hverdag ut fra den lønnen han mottar, og hensynet til forutberegnelighet gjør seg dermed særlig gjeldende.

#### 2.4.2.2 Utjevne styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker

Begrunnelsen bak motregningsforbudet knytter seg også til *styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker*. Dette uttales ikke eksplisitt i forarbeidene, men må anses som helt grunnleggende i arbeidsretten og har utvilsomt hatt betydning for vedtagelsen av et trekkforbud i arbeidsmiljølovgivningen. For en arbeidstaker vil en konflikt og mulig opphør av arbeidsforholdet normalt være av klart større betydning enn for arbeidsgiver – med negativt fortegn. Partenes sosioøkonomiske situasjon er ulik.<sup>30</sup> En viktig del av formålet med arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd er å *utjevne* styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i en konfliktsituasjon.<sup>31</sup>

Tankegangen er slik at dersom det ikke eksisterte et motregningsforbud i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd, ville arbeidsgiver fått en sterk maktposisjon overfor arbeidstaker. Et

---

<sup>29</sup> Ot.prp.nr. 67 (1996-1997) s. 35

<sup>30</sup> Se Evju (2003) s. 6

<sup>31</sup> Johansen og Stueland (2011) s. 606

omtvistet krav ville kunne drives inn ensidig – og dermed gitt arbeidsgiver et betydelig pressmiddel mot arbeidstaker. Kravets eksistens og omfang ville blitt underlagt arbeidsgivers eget skjønn. Søksmålsbyrden ville tilfalt arbeidstaker ved uenighet. En slik maktposisjon har lovgiver ikke ønsket at arbeidsgiver skal inneha.

Som nevnt har reglene om trekk i lønn vært gjennom en betydelig utvikling over lang tid – helt tilbake til fabrikktilsynsloven i 1892. Arbeidsgivers maktposisjon var i utgangspunktet betydelig, men utviklingen har gått i retning av en stadig større utjevning av styrkeforholdet.

### 2.4.3 Lønn – et enhetlig begrep?

Retten til lønn og hva den skal inneholde er i utgangspunktet et spørsmål om hva som er avtalt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Etter en alminnelig språklig forståelse er lønn vederlag for arbeid. De nærmere grenser er mer uklare. Selv om avtalefriheten er dominerende når det kommer til lønn, er selve begrepet lønn å finne i en rekke ulike lover. Vi skal her se på noen av de for å forsøke å kartlegge hvilke grenser som må trekkes for lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd.

I lønnsgarantiloven § 1 annet ledd heter det at garantien omfatter forfalte krav på «lønn og annet vederlag for arbeid i tjenesteforhold, herunder feriepenger, krav på pensjon fra arbeidsgiver og tapt arbeidsvederlag, samt mulige renter og kostnader ved inndrivning av slike krav.» Lønnsgarantilovens lønnsbegrep har som funksjon å sikre enkelte kravstyper, herunder lønnskrav, ved arbeidsgivers konkurs. Det oppstilles et skille mellom «lønn» og «annet vederlag for arbeid». Eksempler på annet vederlag for arbeid er feriepenger, pensjonskrav og tapt arbeidsvederlag.

I likestillingsloven § 21 fjerde ledd<sup>32</sup> heter det at lønn omfatter «det alminnelige arbeidsvederlag samt alle andre tillegg eller fordeler eller andre goder som ytes av arbeidsgiveren.» Likestillingslovens lønnsbegrep har som funksjon å sikre likebehandling mellom kjønnene. Definisjonen av hva som menes med lønn skiller ikke mellom grunnlønn

---

<sup>32</sup> Lov 21. juni 2013 nr. 59 om likestilling mellom kjønnene



og forskjellige tillegg, og såkalte fellesgoder som f.eks. fri kantine omfattes også.<sup>33</sup> Innholdet i lønnsbegrepet i likestillingsloven favner med andre ord bredere enn samme begrep i lønnsgarantiloven.

Dekningsloven § 2-7 første ledd første punktum gir hjemmel for utleggstrekk på både forfalt og uforfalt lønn. Forarbeidene inneholder ingen definisjon av begrepet lønn, men det uttales at utgiftsdekning fra arbeidsgiver bør ses som en del av lønnen «i den utstrekning det dreier seg om tillegg som kommer regelmessig og som for så vidt kunne vært innebygget i lønnen».<sup>34</sup>

Arbeidsmiljøloven inneholder ingen uttrykkelig definisjon av lønnsbegrepet, på tross av at den inneholder en rekke bestemmelser hvor lønn opptrer som begrep, enten direkte eller indirekte.<sup>35</sup>

Av særlig interesse er arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav i. Det foretas her et skille mellom den «gjeldende eller avtalte lønn» og «eventuelle tillegg og andre godtgjøringer», hvor det uttales at sistnevnte «ikke inngår i lønnen». Pensjonsinnbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelse gis som eksempler på ytelser som faller utenfor lønnsbegrepet. Dette skillet har klare likhetstrekk med definisjonen av lønnsbegrepet i lønnsgarantiloven.

Ved gjennomføringen av EFs vikarbyrådirektiv<sup>36</sup> i norsk rett, ble det gitt noen uttalelser om lønnsbegrepet som er sentralt i de bestemmelser i arbeidsmiljøloven som måtte endres som følge av direktivet. Det uttales først at det ikke finnes noen enhetlig, generell definisjon av lønn i norsk rett. Videre uttaler departementet følgende:

---

<sup>33</sup> Ot.prp.nr. 33 (1974-1975) s. 58, jf. prop. 88 L (2012-2013) s. 173

<sup>34</sup> NOU 1972:20 s. 257

<sup>35</sup> Se f.eks. §§ 4-1 annet ledd, 10-6 ellefte ledd, 13-2 første ledd bokstav c og 17-1 annet ledd

<sup>36</sup> 2008/104/EF

*«Utgangspunktet er etter departementets syn at alt vederlag for arbeid skal omfattes av lønnsbegrepet. Det legges til grunn at dette inkluderer faste vederlag for utført arbeid, uavhengig av i hvilken form vederlaget ytes. Også lønn i form av naturalia skal etter departementets oppfatning omfattes av likebehandlingen. En del av det faste vederlaget for utført arbeid er eventuelle kompetansetillegg og andre faste personlige tillegg, basert på personlig kompetanse og erfaring. Dersom det er regler, rutiner eller praksis for å gi dette i innleievirksomheten, skal likebehandlingen også omfatte slike tillegg.»<sup>37</sup>*

I den videre drøftelse fremgår det at departementet finner at utgiftsdekning og pensjon må holdes utenfor lønnsbegrepet, noe som samsvarer med ordlyden i arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav i.<sup>38</sup>

Samlet sett kan det trekkes noen konklusjoner om lønnsbegrepet. Det er for det første klart at lønn ikke er et enhetlig begrep i norsk rett. Det er et relativt begrep hvis innhold kan variere alt etter hvilken sammenheng det benyttes. Det må antas at forskjellene har bakgrunn i reglenes og lønnsbegrepets funksjon i hvert tilfelle, det vil si hvilke rettighetsposisjoner og hensyn det skal ivareta.<sup>39</sup>

Slike forskjeller finner vi også i EU-lovgivningen. Det antas heller ikke å eksistere et enhetlig EU-rettslig lønnsbegrep.<sup>40</sup>

For det andre kan lønn i arbeidsmiljøloven defineres som *vederlag for arbeid*, og det er i utgangspunktet uten betydning i hvilken form vederlaget ytes. De nærmere grenser for hvilke ytelser som omfattes må også her antas å kunne variere med bakgrunn i reglenes og

---

<sup>37</sup> Prop. 74 L (2011-2012) s. 55

<sup>38</sup> Prop. 74 L (2011-2012) s. 56

<sup>39</sup> Bains (2013) s. 79

<sup>40</sup> Om problemstillingen, se Bains (2013)

lønnsbegrepets funksjon. Som den klare hovedregel, må imidlertid kostnadsdekning sies å falle utenfor lønnsbegrepet.

#### 2.4.4 Hvilke ytelser omfattes av «lønn» i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd

Hvorvidt en ytelse fra arbeidsgiver omfattes av arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd eller ikke vil være av stor betydning sett hen til de alminnelige regler om motregning hvor motregningsadgangen er vidtrekkende. Dersom en ytelse anses for å falle utenfor arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd, vil de alminnelige regler om motregning komme til anvendelse.

Det er som nevnt i utgangspunktet uten betydning hvordan vederlaget ytes. Arbeidstaker kan få såkalt *fastlønn*, hvor han får betalt en fast sum for å stille sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver. Alternativt kan arbeidstaker få betalt ut fra hvilke *produksjonsresultater* han leverer, f.eks. såkalt akkordlønn, provisjon og/eller ulike typer bonusordninger. Lønnssystemet kan også inneholde en fast sum basert på timelønn og en sum som knytter seg til produksjonsresultatet, f.eks. provisjon som en fastsatt prosent av bruttosalg. Det er klart at det er tale om lønn i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledds forstand uavhengig av hvilket lønnssystem som er avtalt mellom partene.

Dekning av reiseutgifter, utdanningsstipend, diettgodtgjørelser som ikke gir overskudd, verktøygodtgjørelser eller representasjonsutgifter utgjør konkrete utgiftsposter som *refunderes* av arbeidsgiver. Slik utgiftsdekning er som vi har vært inne på ansett for å falle utenfor lønnsbegrepet. Ytelser fra arbeidsgiver i form av lån eller pensjonsinnbetalinger må også antas falle utenfor lønnsbegrepet.<sup>41</sup>

Pensjonsinnbetalinger omfattes uansett av unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav a og b.

---

<sup>41</sup> Johansen og Stueland (2011) s. 606, Dege (2009) s. 307. Se også arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav i om pensjonsinnbetalinger.

Det kan diskuteres om utgiftsdekning *burde* omfattes av begrepet lønn i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledds forstand. Det kan virke urimelig at en arbeidstaker som f.eks. legger ut for reiseutgifter i forbindelse med en forretningsreise, vil måtte risikere at arbeidsgiver foretar trekk i denne ytelsen ved utbetaling, i verste fall med den konsekvens at arbeidstaker ikke får utbetalt noe til dekning av reiseutgiftene. Hensynene som begrunner trekkforbudet har like stor tyngde i slike tilfeller. Det kan således etter min mening ha gode grunner for seg å inkludere utgiftsdekning under begrepet lønn i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledds forstand. Gjeldende rett må imidlertid antas å være at de alminnelige motregningsregler er gjeldende for arbeidsgivers adgang til trekk i utbetalinger som knytter seg til utgiftsdekning.

Et annet spørsmål oppstår når vederlaget består av ulike typer *særlige ytelser* som ikke inngår i den faste lønnen som er nedfelt i arbeidsavtalen. Det siktes her til ytelser som ikke inngår i arbeidstakerens løpende inntektsstrøm. Slike ytelser er relativt utbredt i arbeidslivet i dag. Eksempler på slike kan være provisjon, kommisjon, bonus, tantieme, feriegodtgjørelse, honorarer, smusstillegg og lønn under permisjon. Det må spørres om slike særlige ytelser omfattes av lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd.

Arbeidsmiljøloven § 14-15 første ledd omhandler utbetaling av lønn. Det er nærliggende å tolke ordlyden dithen at den knytter seg til den faste lønnen som er avtalt i arbeidsavtalen. Det gjelder naturligvis uavhengig av hvordan vederlaget ytes. Ytelser som derimot er betinget av visse vilkår og ikke opptjenes fortløpende, må antas å falle utenfor lønnsbegrepet såfremt det ikke er avtalt at dette er en del av den faste lønnen. Det kan tale for at det samme skillet må gjøres i annet ledd.

Det er den faste lønnen som utbetales terminvis arbeidstaker normalt planlegger sin økonomi ut fra. Særlige bonusordninger vil f.eks. være en langt mer usikker inntektspost for arbeidstaker. Det taler for at det må foretas et skille mellom den faste lønnen og andre typer lønnsytelser fordi et trekk i utbetalingen på sistnevnte ytelser ikke berører arbeidstaker i like stor grad som ved førstnevnte.

På den annen side er det klart at de lovfestede unntakene fra hovedregelen om forbud mot trekk i lønn er uttømmende. Det kan følgelig hevdes at det ville fremgått av en unntaksbestemmelse om lovgiver hadde ment å unndra ytelser som arbeidstaker vil oppfatte som en del av lønnen fra hovedregelen om forbud mot trekk i lønn. Å skulle foreta et skille mellom de ulike ytelser fra arbeidsgiver uten å ha en klar forankring i lovtekst eller forarbeider vil kunne bidra til en uforutsigbar rettstilstand. Dessuten vil alle typer vederlagsytelser fra arbeidsgiver normalt gå til å dekke løpende og nødvendige utgifter til livsopphold, selv om ikke alle mottas regelmessig. Et skille vil også kunne åpne for at arbeidsgiver kan forsøke å omgå hovedregelen om forbud mot trekk i lønn ved å foreta trekk i ytelser som hevdes ikke å omfattes av arbeidsmiljøloven § 14-15.

På bakgrunn av dette, må det riktige være at lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd tolkes vidt – og omfatter også slike særlige ytelser som ikke er en del av den faste lønnen. Dette synspunktet forsterkes ytterligere av Rt.2007 s. 1650, hvor Høyesteretts kjæremålsutvalg opphevet lagmannsrettens kjennelse. Temaet i saken var om motregningsforbudet i arbeidsmiljøloven § 14-15 gjaldt for et rettsforlik mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som ble inngått etter arbeidsforholdets opphør.

Lagmannsretten mente at det ikke var tale om *lønn* fordi rettsforliket ikke var godtgjørelse for utført arbeid. Kjæremålsutvalget la imidlertid avgjørende vekt på hensynet bak bestemmelsen, og mente at «lovgrunnen» hadde samme vekt her som under et løpende ansettelsesforhold. Med «lovgrunnen» pekte kjæremålsutvalget på at lønn er ment å måtte «medgå til det alminnelige løpende livsopphold.» Avgjørelsen viser at Høyesterett er tilbøyelig til å legge avgjørende vekt på arbeidstakers behov for inntekt til livsopphold ved spørsmål om hva som omfattes av arbeidsmiljøloven § 14-15 – og avgjørelsen må med det sies å tale for at alle typer vederlagsytelser fra arbeidsgiver omfattes av lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledds forstand.

Dommen viser at lønnsutbetalinger som relaterer seg til perioden arbeidstaker er ansatt og frem til arbeidsforholdet er endelig opphørt, omfattes av trekkforbudet i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd. Det er ikke avgjørende om ansettelsesforholdet er opphørt på det tidspunkt motregning blir erklært.

#### 2.4.5 Hva regnes som «trekk» etter arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd?

Trekk i lønn må holdes adskilt fra de tilfeller der det foreligger uenighet om lønnskravets størrelse, f.eks. ved bonusutbetaling. Dersom arbeidstaker hevder at han hadde krav på å få utbetalt et høyere beløp, betyr ikke det at arbeidsgiver har foretatt et *trekk* i arbeidstakers lønn. Det er heller ikke tale om trekk i lønn dersom en arbeidsgiver ikke utbetaler lønn grunnet manglende betalingsevne.

Dersom lønn er utbetalt på *forskudd*, oppstår spørsmålet om det er tale om trekk i lønn når dette avregnes ved neste lønnsutbetaling. Det siktes her til forskudd på lønn som ikke følger av lønssystemet, men som blir gitt av arbeidsgiver etter ønske fra arbeidstaker. Høyesterett har ikke avklart spørsmålet. Juridisk teori trekker i retning av at dette ikke er å anse som lønnstrekk, men det er ikke full enighet.<sup>42</sup>

På den ene side hevdes at når hele eller deler av lønnen er utbetalt på forskudd, har ikke arbeidstaker den delen av lønnen til gode ved neste avregning. Den avregningen som finner sted for å finne det beløp som gjenstår er dermed ikke å anse som trekk som rammes av trekkforbudet i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd. Dersom lønnsforskuddet skal avregnes over flere terminer, vil ordningen imidlertid anses som trekk i lønn med den følge at trekkforbudet i arbeidsmiljøloven § 14-15 får anvendelse.

På den annen side hevdes at sammenhengen med de øvrige unntaksbestemmelser tilsier at hovedregelen om forbud mot lønnstrekk også må gjelde ved forskuddsbetaling. Lovens system er at unntak fra hovedregelen bare gjelder for klart avgrensede og lovdefinerte

---

<sup>42</sup> Dege (2009) s. 307, Johansen og Stueland (2011) s. 606, Fougner m.fl. (2013) s. 711-712, Fanebust (2013) s. 169

tilfeller. Det fremgår ikke av en unntaksbestemmelse at forskuddsbetalinger ikke omfattes av hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd.

Etter min mening er det etter en naturlig språklig forståelse av ordlyden ikke naturlig å snakke om *trekk i lønn* ved avregning etter forskuddsbetaling. Det er ikke tale om å foreta en avkortning i et opptjent lønnskrav, men å avregne hvilket gjenstående beløp arbeidstaker har krav på. Arbeidstaker vil imidlertid risikere ikke å få utbetalt noe ved lønnsutbetaling dersom hele lønnen er utbetalt på forskudd. Konsekvensen vil kunne bli at arbeidstaker ikke får midler til livsopphold før ved neste lønnsutbetaling. Dersom det hadde vært nødvendig å inngå en skriftlig forhåndsavtale om trekk etter unntaksbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav c, ville det medføre at arbeidstaker hadde fått en beskyttelse av sitt lønnskrav siden arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd får anvendelse.

Det måtte vært tilstrekkelig at avtalen ble inngått samtidig med at forskuddsbetalingen fant sted, og arbeidsgiveren ville hatt adgang til å nekte forskudd om arbeidstakeren ikke var villig til å inngå en slik avtale.<sup>43</sup>

Avgjørende må likevel være at det for arbeidstaker er fullt ut forutsigbart at lønnen avregnes. Arbeidstaker har ansett det som ønskelig å få deler eller hele lønnen utbetalt på forskudd, og vil ha full oversikt over hvor stor del av lønnen som gjenstår. Selv om skriftlig forhåndsavtale kan være en ryddig måte å gjøre det på for arbeidsgiver og arbeidstaker, kan det derfor etter mitt syn ikke stilles krav om at slik avtale er inngått. Ved å spørre om forskudd, har allerede arbeidstaker i prinsippet *samtykket* i at lønnen avregnes ved neste utbetaling.

Lønnssystemet kan være slik at deler eller hele lønnen utbetales forskuddsvis. Dersom arbeidstaker har fravær i den perioden han allerede har mottatt lønn for, oppstår spørsmålet

---

<sup>43</sup> Johansen og Stueland (2011) s. 606-607

om arbeidsgiver kan avregne dette ved neste utbetaling uten at det er å anse som trekk i lønn. Heller ikke dette spørsmålet er avklart av Høyesterett.

Det kan hevdes å være nærliggende at slike tilfeller må følge samme løsning som forskuddsutbetaling som ikke følger av lønnssystemet. Det er heller ikke her tale om å foreta en avkortning i et opptjent lønnskrav, men å avregne hvilket gjenstående beløp arbeidstaker har krav på. Når det er tale om avregning i lønn som følge av fravær, kan imidlertid selve avregningen fremstå noe mer uoversiktlig for arbeidstaker, og således svekke forutsigbarheten. Det er etter min mening større grunn til å beskytte arbeidstaker i disse tilfellene, fordi arbeidstaker verken direkte eller indirekte kan sies å ha samtykket i at lønnen avregnes ved neste utbetaling. Fraværet *kan* skyldes omstendigheter arbeidstaker ikke rår over, som f.eks. sykdom. Når det er tale om forskudd på lønn etter ønske fra arbeidstaker, er det derimot fordi arbeidstaker anser en slik ordning som mest gunstig. På bakgrunn av ovennevnte vil jeg anta det kreves skriftlig forhåndsavtale om trekk etter unntaksbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav c for avregning i lønn som følge av fravær.<sup>44</sup>

Det kan anføres at mitt resonnement tilsier at det bør skilles mellom lovlig og ulovlig fravær, siden det kan være mindre grunn til å beskytte arbeidstaker i sistnevnte tilfeller. Et slikt skille vil imidlertid kunne være konfliktskapende og skape en mer uforutsigbar rettstilstand.

Trekk i lønn omfatter ikke arbeidsgivers *unnlattelse av å betale* for arbeid som ikke er utført. Da har ikke arbeidstaker opptjent et lønnskrav overhodet, og det er følgelig ikke tale om noe trekk i lønn. Dersom arbeidstaker f.eks. har vært fraværende uten rett til lønn og lønnen skal betales etterskuddsvis, kan arbeidsgiver foreta en avkortning i lønn for fraværet for den perioden hvor fraværet har funnet sted. Arbeidstaker har ikke opptjent lønn i den

---

<sup>44</sup> Se Johansen og Stueland (2011) s. 606-607. Slik jeg tolker forfatterne mener de at avregning i lønn som følge av fravær krever skriftlig forhåndsavtale etter bokstav c. Det skal imidlertid nevnes at de mener at det samme må gjelde for forskuddsutbetaling etter ønske fra arbeidstaker.



perioden, og korrigering i lønnen kan skje på rent kontraktrettslig grunnlag, jf. prinsippet om ytelse mot ytelse.<sup>45</sup>

#### 2.4.6 Særlig om sluttpakker

Sluttpakker er meget praktisk i dagens arbeidsliv, særlig for ledende stillinger og ved nedbemanninger, og skal derfor kort omtales her.

Sluttpakker defineres gjerne som særlige ytelser fra arbeidsgiver til arbeidstaker som kompensasjon for at arbeidstaker aksepterer avslutning av arbeidsforholdet, og gis istedenfor oppsigelse.<sup>46</sup> Vederlaget vil ofte knyttes opp mot lønn for en bestemt periode. Arbeidsgivers interesse i slike situasjoner er å få en rask, konfliktløs og billig avvikling av arbeidsforholdet. Arbeidstakers interesse er å få mest mulig vederlag eller andre goder slik at man får nødvendig tid og forutsetning for å få seg annet arbeid eller forberede seg på pensjonstilværelsen.

Selv om slike sluttpakker i utgangspunktet er skattepliktig som ordinær lønn, er det etter min mening ikke riktig å definere det som *vederlag for arbeid*. Det er tale om en avtalt kompensasjon til arbeidstaker som ledd i avslutningen av et arbeidsforhold. Det kan tale for at arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd ikke får anvendelse på disse. Arbeidsgiver vil dessuten i større grad enn ellers ha behov for å inndrive krav gjennom trekk, siden det løpende kontraktsforholdet med arbeidstaker nå avsluttes. På den annen side vil vederlaget som gis i medhold av sluttpakke normalt gå til å dekke nødvendige og løpende utgifter til livsopphold, og siden arbeidsforholdet er avsluttet *kan* arbeidstaker havne i en vanskelig situasjon dersom arbeidsgiver inndriver eventuelle krav gjennom trekk i dette vederlaget.

Avgjørende må bli hensynet til arbeidstaker. Som vist tidligere, er Høyesterett tilbøyelig til å legge avgjørende vekt på hensynene bak trekkforbudet ved avgrensning av

---

<sup>45</sup> Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 144

<sup>46</sup> Skarning (2005) s. 11

lønnsbegrepet.<sup>47</sup> Det medfører at trekkforbudet i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd får anvendelse på vederlag som gis i medhold av sluttpakke. Det kreves derfor skriftlig forhåndsavtale før trekk kan gjennomføres.

## 2.4.7 Rettsvirkninger ved overtredelse av reglene om trekk i lønn

### 2.4.7.1 Straff

Arbeidsmiljøloven er i betydelig utstrekning straffesanksjonert. Reglene om straff er å finne i lovens kapittel 19. Straffeloven<sup>48</sup> inneholder bestemmelser som dels overlapper straffebestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Dersom en arbeidsgiver har foretatt trekk i arbeidstakers lønn i strid med arbeidsmiljøloven § 14-15, kan han straffes etter arbeidsmiljøloven § 19-1, da bestemmelsen ikke knytter seg til oppsigelsesvern, jf. arbeidsmiljøloven § 19-1 fjerde ledd. Skyldkravet er *forsett eller uaktsomhet*. Straffeloven § 412 annet ledd kan også tenkes som hjemmel for straff. Ulovlig trekk i lønn vil innebære at arbeidstaker ikke får utbetalt den lønn han har krav på. Sistnevnte bestemmelse oppstiller imidlertid et krav om *forsett*, og det vil derfor være arbeidsmiljøloven § 19-1 som i all hovedsak vil være aktuell å anvende mot arbeidsgiver som påstås å ha foretatt et ulovlig trekk i arbeidstakers lønn.<sup>49</sup>

Uaktsomhet anses å foreligge når gjerningspersonen handler i strid med kravet til forsvarlig opptreden på et område, forutsatt at han ut fra sine personlige forutsetninger kan bebreides for å ha handlet i strid med forsvarlighetskravet, se legaldefinisjonen i Lov 20. mai 2005 nr. 28 *om straff* § 23. Kravet til aktsomhet vil variere med gjerningspersonens kunnskapsnivå, de faglige forutsetninger, i hvilken bransje virksomheten drives, praksis i bransjen, om det foreligger interne instruksjoner m.m.<sup>50</sup>

Arbeidsgiver som forsettlig eller uaktsomt overtrer trekkforbudet i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd kan straffes med bøter og/eller fengsel inntil tre måneder, jf.

---

<sup>47</sup> Rt. 2007 s. 1650

<sup>48</sup> Lov 22. mai 1902 nr.10 *Almindelig borgerlig Straffelov*

<sup>49</sup> Rt. 1963 s. 938

<sup>50</sup> Se kommentar til arbeidsmiljøloven § 19-1 første ledd på nettsiden arbeidsrett.no

arbeidsmiljøloven § 19-1 første ledd. Det følger videre av arbeidsmiljøloven § 19-1 annet ledd at under særlig skjerpende omstendigheter kan fengsel inntil to år anvendes. Det kan vanskelig tenkes aktuelt med strengere straff enn bot og fengsel inntil tre måneder for brudd på arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd. En bot vil være den normale reaksjonsform.<sup>51</sup>

I Rt. 1979 s. 665 ble en arbeidsgiver ilagt en bot på *kr 3000* for å ha foretatt lønnstrekk i strid med dagjeldende arbeidsmiljølov § 85. Begrunnelsen for lønnstrekket var manko i kassen, men Høyesterett fant det ikke bevist at arbeidstaker ved forsett eller grov uaktsomhet hadde påført firmaet et tap. Arbeidstaker hadde heller ikke skriftlig erkjent ansvar.<sup>52</sup>

#### 2.4.7.2 Krav om etterbetaling og heving

Arbeidstaker kan gå til søksmål mot arbeidsgiver med krav om etterbetaling av beløp som ble trukket fra arbeidstakers lønn. Utgangspunktet for behandling av tvister etter arbeidsmiljøloven er de vanlige sivilprosessuelle reglene, med visse særregler i arbeidsmiljøloven kapittel 17. Tvist om ulovlig lønnstrekk knytter seg til rettigheter og plikter etter arbeidsmiljøloven § 14-15, og omfattes således av arbeidsmiljøloven § 17-1 første ledd.<sup>53</sup>

Tvist om ulovlig lønnstrekk omfattes ikke av arbeidsmiljølovens særregler. Det er dermed i utgangspunktet tvisteloven og domstolslovens generelle prosessregler som gjelder. Det følger imidlertid av arbeidsmiljøloven § 17-1 annet ledd at spørsmål om ulovlig lønnstrekk kan behandles i forbindelse med tvist om opphør av arbeidsforhold eller rettigheter eller plikter etter loven forøvrig. Dersom dette f.eks. gjøres i forbindelse med en sak om

---

<sup>51</sup> Ot.prp.nr.3 (1975-1976) s. 121

<sup>52</sup> Se arbeidsmiljøloven § 14-15 annet led bokstav e.

<sup>53</sup> Johansen og Stueland (2011) s. 963

oppsigelse, får arbeidsmiljølovens særregler anvendelse. Retten avgjør selv om det er hensiktsmessig å ta tilleggskravene under behandling.<sup>54</sup>

Det kan tenkes at arbeidstaker ønsker å heve arbeidsavtalen. Hevingsrett kan ikke utledes av arbeidsmiljøloven, men det antas at en arbeidstaker kan heve en arbeidsavtale grunnet *vesentlig mislighold* fra arbeidsgivers side i medhold av alminnelige arbeidsrettslige regler.<sup>55</sup> Terskelen må settes høyt, og det finnes da heller ingen eksempler i rettspraksis på at ulovlig lønnstrekk har ført til heving av arbeidsavtalen. Dersom arbeidsgiver holder tilbake hele lønnen over en lengre periode, kan det og tenkes at det etterhvert vil kunne anses som en ulovlig oppsigelse eller avskjed av arbeidstaker. De nærmere grenser vil her måtte bero på sakens konkrete omstendigheter.

I teorien kan det tenkes at arbeidstaker kan holde tilbake sin arbeidsytelse siden arbeidsavtalen er en avtale om yttelse mot yttelse, hvor arbeidstaker plikter å stille sin arbeidskraft til disposisjon mot at arbeidsgiver yter vederlag for dette. Tilbakeholdelse av arbeidsytelse må imidlertid praktisk sett anses som en lite egnet sanksjonsmulighet for arbeidstaker, særlig fordi konsekvensene kan bli betydelige om det viser seg at arbeidstaker ikke hadde rett til å holde tilbake sin arbeidsytelse i den utstrekning som ble gjort.

### **3 Unntak fra hovedregel**

#### **3.1 Hjemmel i lov**

Etter bokstav a gjøres det unntak fra trekkforbudet når det foreligger hjemmel i lov. Hjemmel for lønnstrekk finnes i en rekke bestemmelser utenfor arbeidsmiljøloven. Lovbestemmelsen er på en måte overflødig, all den tid alminnelige tolkningsprinsipper normalt ville ført til at særlovgivningen gikk foran trekkforbudet i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 341

<sup>55</sup> LB-1997-1403

<sup>56</sup> Lex specialis-prinsippet

Det er klart at de alminnelige motregningsregler ikke omfattes av uttrykket «hjemlet i lov». Trekkadgangen må være uttrykkelig fastsatt i en *lovbestemmelse*. Dersom arbeidsgiver i medhold av denne bestemmelse hadde rett til å foreta trekk i lønn i samme utstrekning som etter de alminnelige motregningsregler, ville trekkforbudet i annet ledd vært uten reell betydning.

Det skal her bare kort vises til de sentrale bestemmelser som etter gjeldende rett hjemler adgang til lønnstrekk. Det må for øvrig presiseres at det ikke er tilstrekkelig at kravet som sådan har hjemmel i lov, det er selve *trekkadgangen* som må være lovfestet:

- Lov 28. juli 1949 nr. 26 *om statens pensjonskasse* § 17
- Lov 22. juli 1962 nr. 12 *om pensjonsordning for sykepleiere* § 29
- Lov 17. juli 1992 nr. 99 *om frivillig og tvungen gjeldsordning for privatpersoner* § 3-3
- Lov 29. april 2005 nr. 20 *om innkreving av underholdsbidrag mv.* § 11
- Lov 17. juni 2005 nr. 67 *om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav* § 5-4
- Lov 17. juni 2005 nr. 67 *om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav* §§ 14-4 og 14-5

Begrunnelsen for trekkadgangen knytter seg for det første til praktiske hensyn. Det er en enkel og praktisk måte å inndrive et krav på. Videre vil begrunnelsen skille seg noe med de ulike lovbestemmelsene.

Trekk i lønn for innskudd i pensjonsordninger anses for å være en rimelig ordning som i det lange løp vil innebære en fordel for arbeidstaker. Beløpene som trekkes vil heller ikke

gjøre lønnen mer uforutsigbar for arbeidstaker, da det normalt er tale om små beløp som trekkes jevnlig.

Forskuddstrekk i lønn i henhold til skattekort og skattebetalingsloven kap. 5 må begrunnes i praktiske hensyn og hensynet til staten som kreditor. Det er ikke tale om små beløp, men det vil likevel ikke bidra til uforutsigbarhet for arbeidstaker som selv påvirker forskuddstrekket i stor grad. Arbeidstaker må forutsettes å være klar over at han har en plikt til å betale skatt ved lønnet arbeid, og at arbeidsgiver plikter å foreta forskuddstrekk i arbeidstakers lønn.

Utleggstrekk er en del av det inndrivelsessystemet som enhver rettsstat må ha for å gi borgerne mulighet til å inndrive sine krav. Lønnsstrekk er en av flere tvangsdekningsmuligheter som namsmyndighetene kan nyttiggjøre seg av. I den forbindelse er det viktig å vise til reglene i dekningsloven § 2-7 som begrenser ulempen for arbeidstaker i samme utstrekning som arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd.<sup>57</sup>

### **3.2 Egenandel til tjenstepensjonsordninger**

Etter bokstav b gjøres det unntak fra trekkforbudet for arbeidstakers egenandel til tjenstepensjonsordninger. Bestemmelsen gir hjemmel for trekk for arbeidstakernes egenandeler i de obligatoriske tjenstepensjonsordninger i privat sektor og for egenandeler til offentlige tjenstepensjonsordninger. Trekkadgangen etter denne bestemmelse ble oppdatert ved endringslov 19. juni 2009 nr. 39.

Begrunnelsen for trekkadgangen knytter seg for det første til at trekk av denne typen anses for å være i arbeidstakers interesse. For det andre har det sammenheng med at det er tale om kollektive ordninger, hvor reglene er de samme for alle medlemmer. For at slike ordninger skal ha egeninnbetaling som finansieringsgrunnlag, er det nødvendig med trekkadgang slik at det ikke er anledning til å unnlate å bidra på lik linje med alle andre

---

<sup>57</sup> Ot.prp.nr.54 (2008-2009) s. 85

som omfattes av ordningen. Det er også av betydning at de lovene bestemmelsen viser til, regulerer hvor høye egenandelene til pensjonsordningene kan være. De vil utgjøre forholdsvis små beløp.

Før endringsloven kom, gikk regelen ut på at det kunne gjøres trekk i reglementerte innskudd i pensjons- eller sykekasser. Det var krav om at trekk måtte være fastsatt i arbeidsreglement. Kravet var ment som et vern mot for høye trekk. Det var videre slik at tjenstepensjonsordningene som ble administrert av livs- eller fondsforsikringsselskap falt utenfor.<sup>58</sup>

Lovgiver ønsket ikke at det skulle være avgjørende for adgangen til lønnstrekk hvilken institusjon som ble valgt for å forvalte pensjonsordningen i privat sektor. Det ble i den forbindelse vist til at regelverket er det samme uavhengig av hvilken forvaltningsinstitusjon som er valgt for den enkelte ordning. Kravet om at trekk måtte være fastsatt i arbeidsreglement ble heller ikke videreført. I forarbeidene begrunnes det med at tjenstepensjonsfeltet er så godt regulert gjennom lov og tariffavtaler at det ikke er nødvendig.<sup>59</sup>

I offentlig sektor betaler de fleste ansatte som er omfattet av en tjenstepensjonsordning en egenandel tilsvarende to prosent av lønnen. I staten er dette regulert i lov om Statens Pensjonskasse § 17, se tilsvarende i sykepleierpensjonsloven § 29, mens det i kommunal sektor følger av tariffavtale. De nevnte bestemmelser regulerer først og fremst arbeidsgivers plikter overfor pensjonskassene, men er også ansett for å gi lovhjemmel for trekk i forhold til arbeidstakerne.<sup>60</sup> Det betyr at selv uten en regulering av offentlige tjenstepensjonsordninger i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav b, ville arbeidsgiver hatt hjemmel til trekk i lønn for disse. Lovgiver ønsket likevel en samlet, oversiktlig og lik behandling av trekkadgangen for arbeidstakernes egenandeler til pensjonsordninger i privat og offentlig sektor.

---

<sup>58</sup> Ot.prp.nr.54 (2008-2009) s. 50

<sup>59</sup> Ot.prp.nr.54 (2008-2009) s. 50

<sup>60</sup> Ot.prp.nr.54 (2008-2009) s. 51

### 3.3 Skriftlig forhåndsavtale om trekk

#### 3.3.1 Utgangspunkt og begrunnelse

Etter bokstav c gjøres det unntak fra trekkforbudet for skriftlig forhåndsavtale. Bestemmelsen er forstått til kun å gjelde skriftlige avtaler mellom *arbeidsgiver og arbeidstaker*. Det innebærer at det ikke kan inngås tariffavtaler om trekk i lønn i medhold av denne bestemmelse.<sup>61</sup>

Begrunnelsen for trekkadgangen etter arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav c er at arbeidstaker ved avtale har *samtykket* i trekket. Trekk i lønn er en enkel måte for arbeidstaker å gjøre opp sin gjeld overfor arbeidsgiver på. Kravet om skriftlig forhåndsavtale innebærer samtidig et viktig vern for arbeidstakers lønnskrav. Arbeidsgiver kan i utgangspunktet ikke foreta trekk i arbeidstakers lønn for forhold som ikke er regulert i bokstavene a, b, d, e eller f dersom det ikke foreligger en skriftlig forhåndsavtale om slikt trekk.

Bestemmelsen er kritisert av ECSR<sup>62</sup> for ikke å være i overenstemmelse med Sosialpakten artikkel 4 nr. 5.<sup>63</sup> Det er imidlertid ikke avklart om den nåværende rettstilstand anses for å oppfylle kravene til konvensjonen.<sup>64</sup> CEACR<sup>65</sup> er klar på at den nåværende rettstilstand ikke står seg i forhold til ILO-konvensjonen nr. 95 artikkel 8.<sup>66</sup> Det gjenstår å se om lovgiver vil foreta noen endringer i bestemmelsens ordlyd som følge av dette. Konvensjonene taler uansett for en restriktiv tolking av vilkårene til fordel for arbeidstaker.

---

<sup>61</sup> Ot.prp.nr.54 (2008-2009) s. 47

<sup>62</sup> European Committee of Social Rights

<sup>63</sup> [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Norway2010\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Norway2010_en.pdf)

<sup>64</sup> Se punkt 3.7.

<sup>65</sup> The Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations

<sup>66</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3086136:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3086136:NO)



### 3.3.2 Skriftlighetskravet

Adgangen til lønnstrekk må være avtalt *skriftlig*. Dersom arbeidsgiver f.eks. ønsker å innføre en kantineordning for de ansatte, må det være skriftlig avtalt på forhånd at arbeidsgiver kan foreta såkalt kantinetrekk i arbeidstakers lønn. Loven krever ikke at slik avtale inngår i *ansettelsesavtalen*. Notoritet er det sentrale hensynet bak skriftlighetskravet.

Det kan spørres om det er tilstrekkelig at partene bekrefter avtalen på e-post, eller om det kreves at arbeidstaker fysisk skriver under. Spørsmålet er ikke berørt i forarbeidene til arbeidsmiljøloven, tidligere forarbeider eller avklart i rettspraksis. Opprinnelig må det være klart at innføringen av skriftlighetskravet innebar et krav om at partene fysisk underskrev avtalen. Et slikt krav vil i større grad være egnet til å gi avtalen et preg av rettslig disposisjon og vil trolig for de fleste fremstå mer alvorlig. Den generelle utvikling i norsk rett har imidlertid gått i retning av et teknologinøytralt skriftlighetskrav.<sup>67</sup> Praktiske hensyn taler for at partene må kunne bekrefte avtalen på e-post dersom dette anses ønskelig og notoriteten vil bli sikret i tilsvarende grad ved slik bekreftelse. Basert på ovennevnte, må skriftlighetskravet etter min mening anses oppfylt dersom partene har bekreftet avtalen på e-post.

### 3.3.3 Avtale

Det kan spørres om det foreligger noen begrensninger i begrepet *avtale*. Bestemmelsens ordlyd oppstiller ingen begrensninger i henhold til *arten av krav* det kan avtales trekk i lønn for. Dersom bestemmelsen ses i sammenheng med de øvrige unntaksbestemmelser, kan det imidlertid spørres om kravet må ha en *tilknytning til arbeidsforholdet* for at en skriftlig forhåndsavtale anses gyldig som trekkgrunnlag, som f.eks. uttrykkes eksplisitt i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav e.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Se f.eks. forvaltningsloven § 15a med tilhørende forskrifter, herunder forskrift 25. juni 2004 nr. 988

<sup>68</sup> Se TLARV-2007-106734

Dersom arbeidsgiver har et krav på arbeidstaker som ikke har tilknytning til arbeidsforholdet, kan det hevdes å være urimelig overfor andre fordringshavere at arbeidsgiver kan inndrive sitt krav gjennom lønnstrekk. På den annen side er arbeidsgiver i et løpende kontraktsforhold med arbeidstaker, noe som kan tilsi at arbeidsgiver bør stilles i en bedre posisjon enn andre fordringshavere. Avgjørende må uansett være at en innskrenkende tolking av ordlyden i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav c ikke har støtte i forarbeider til arbeidsmiljøloven, tidligere forarbeider eller rettspraksis. Det kan derfor etter gjeldende rett ikke oppstilles noen begrensning i arten av krav det kan avtales trekk i lønn for.

### 3.3.4 Forhåndskravet

Den skriftlige avtalen må være inngått på *forhånd*. Det betyr at den skriftlige avtalen må være inngått før lønnstrekket foretas. Det er likevel antatt at lovbestemmelsen ikke er til hinder for at arbeidstakeren fraskriver seg sin rett til uavkortet oppgjør på det tidspunkt utbetalingen finner sted.<sup>69</sup> I disse tilfellene velger arbeidstaker selv om det skal foretas trekk eller ikke, og hensynene bak hovedregelen om forbud mot trekk i lønn gjør seg dermed ikke gjeldende i samme grad.

Det bør ikke utelukkes at dette i enkelte tilfeller kan slå uheldig ut. Arbeidstaker kan oppleve et press for å godta slik frivillig motregning, og vil kunne ha liten tid til å rådføre seg om hva han burde gjøre. En annen mulighet er at arbeidsgiver hevder at det foreligger en muntlig avtale om trekk i lønn – og følgelig foretar trekk i arbeidstakers lønn. Selv om arbeidsgiver vil måtte ha bevisbyrden for at en slik muntlig avtale foreligger, må arbeidstaker gå til rettslige skritt dersom arbeidsgiver står på sitt. På tross av ovennevnte, vil det nok i de fleste tilfeller oppleves som både praktisk og hensiktsmessig at arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå avtale om å gjøre opp et uomtvistelig krav ved trekk i lønn.

En praktisk problemstilling er om det kan inngås *generelle* forhåndsavtaler. Lovens ordlyd gir ikke noe klart svar. Det må for det første spørres om arbeidsgiver kan inngå en såkalt «catch-all» avtale med arbeidstaker, det vil si en avtale som gir arbeidsgiver rett til å foreta

---

<sup>69</sup> Fougner m.fl. (2013) s. 716

trekk i lønn for *ethvert krav* som måtte oppstå i fremtiden. En slik forståelse av unntaksbestemmelsen ville ha stått i sterk strid med formålene bak forbudet mot trekk i lønn. Det må være klart at en slik forhåndsavtale ikke kan godtas. Selv om det ikke kan oppstilles begrensninger i arten av krav det kan avtales trekk for, vil en slik *generell* forhåndsavtale innebære en ubegrenset inndrivelsesrett for arbeidsgiver uten hensyn til hvilke krav det gjelder. Dette ville også klart vært i strid med både ILO-konvensjonen nr. 95 artikkel 8 og Sosialpakten artikkel 4 nr. 5.

Dernest blir spørsmålet om arbeidsgiver kan inngå en generell forhåndsavtale med arbeidstaker som knytter seg til *visse kravstyper*. Mange arbeidsavtaler inneholder bestemmelser som skal gi arbeidsgiver rett til å foreta trekk i lønn ved *feilutbetalinger*.

Lovgiver har ikke gitt noen klar veiledning i forarbeidene til arbeidsmiljøloven eller tidligere forarbeider. I forbindelse med utvidelsen av anvendelsesområdet til arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd, uttales det i forarbeidene at det kan være grunn til å vurdere å sette klare grenser for selve adgangen til å inngå avtaler om lønnstrekk, men at spørsmålet må utredes nærmere. Det må antas at det her siktes til generelle forhåndsavtaler om lønnstrekk for visse kravstyper. At flere høringsinstanser, deriblant LO, mener det bør settes grenser for adgangen taler for at den nåværende rettstilstand er slik at generelle forhåndsavtaler av denne typen anses gyldige. På den annen side, kan det være uklarheten man søker å fjerne, og det er ikke nødvendigvis slik at det er sammenfallende med at man anser rettstilstanden for å være slik at generelle forhåndsavtaler anses gyldige.<sup>70</sup>

På grunnlag av en konkret klagesak besluttet Sivilombudsmannen av eget tiltak å ta opp spørsmålet om slike generelle forhåndsavtaler i 2001.<sup>71</sup> Sivilombudsmannen kom frem til at arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav c måtte tolkes strengt slik at formålet bak hovedregelen om forbud mot trekk i lønn ikke ble undergravet. Han gikk gjennom

---

<sup>70</sup> Ot.prp.nr.54 (2008-2009) s. 49

<sup>71</sup> Somb-2001-22

rettskildene på området, og var av den oppfatning at ordlyden, forarbeidene til bestemmelsen og reelle hensyn med vekt på krav til forutberegnelighet trakk i retning av en snever tolking av bestemmelsen. Han konkluderte med at generelle klausuler om trekkadgang etter feilutbetaling inngått ved arbeidsforholdets start, ikke kan anses for å danne grunnlag for trekk i lønn. I et etterfølgende brev svarte Arbeids- og administrasjonsdepartementet at etter deres syn kan en slik forhåndsavtale være gyldig hvis den er supplert med begrensninger med hensyn til trekkets størrelse, preklusjonsfrister, varsling, krav om etterfølgende erkjennelse og samtykke og/eller andre vilkår som i tilstrekkelig grad sikrer arbeidstakerens behov for forutsigbarhet og kontroll.

Sivilombudsmannen la bl.a. vekt på at arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd ikke omfattet skriftlige forhåndsavtaler, noe som etter hans syn talte for at generelle forhåndsavtaler ikke kunne anses gyldige. Dette argumentet kan ikke lenger gjøres gjeldende, ettersom lovendring har gitt arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd anvendelse på arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd c. Det må for øvrig bemerkes at uttalelsen fra Sivilombudsmannen og det påfølgende brev fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet knytter seg til arbeidsavtaler i det offentlige. De samme hensyn gjør seg gjeldende for arbeidstaker uavhengig av om arbeidsgiver tilhører det offentlige eller private. Uttalelsene må således anses for å ha betydning for begge.

Det fremgår av ovennevnte at rettstilstanden er noe uklar. Dersom generelle forhåndsavtaler for visse kravstyper godtas, vil det kunne stride mot formålene bak forbudet mot trekk i lønn. Det vernet arbeidstaker er ment å skulle ha i medhold av arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav c vil bli mindre effektivt. På den annen side vil en høy grad av kravspesifisitet kunne tale for at hensynet til arbeidstaker likevel blir tilstrekkelig ivarettatt. Generelle forhåndsavtaler som gir arbeidsgiver rett til å foreta trekk i lønn ved feilutbetalinger er til en viss grad forutsigbare for arbeidstaker siden de knytter seg til én kravstype. Arbeidstaker er dermed innforstått med hva eventuelle etterfølgende trekk vil knytte seg til ved inngåelsen av avtalen. Dersom Høyesterett hadde måttet ta stilling til dette spørsmålet etter gjeldende rettstilstand, vil jeg anta at avgjørelsen ville måtte bero på en konkret vurdering av om forhåndsavtalen ivaretar hensynet til arbeidstaker i tilstrekkelig grad. Det kan ikke utelukkes at Høyesterett hadde godtatt en generell forhåndsavtale som knytter seg til visse kravstyper, men som den klare hovedregel vil jeg anta at slik avtale ikke hadde blitt ansett gyldig. En slik hovedregel vil i størst grad

være i overensstemmelse med ILO-konvensjonen nr. 95 artikkel 8 og Sosialpakten artikkel 4 nr. 5.

### **3.4 Tariffavtalte trekk**

Etter bokstav d gjøres det unntak fra trekkforbudet for visse typer lønnstrekk fastsatt i tariffavtale. Bestemmelsen er en videreføring av § 55 nr. 3 bokstav d i arbeidsmiljøloven 1977. Før den tid inneholdt ikke lovgivningen noe unntak fra trekkforbudet for tariffavtale.

Under lovarbeidet i tilknytning til 1977-loven, ble det diskutert hvordan en unntaksregel om tariffavtalte trekk skulle utformes. Arbeidsrettsrådet innstilte på en vid adgang til trekk med hjemmel i tariffavtale og begrunnet det med at tariffpartene kunne etablere lønnstrekkordninger som i avbalansert form ville ivareta så vel arbeidsgivernes som arbeidstakernes interesser.<sup>72</sup> Departementet ønsket imidlertid ikke å innføre en generell adgang til å regulere lønnstrekk gjennom tariffavtale. De begrunnet det med hensynet til at arbeidstaker skal motta sin lønn mest mulig ubeskåret og at det er viktig at arbeidstaker har full oversikt over de trekk som gjøres.<sup>73</sup>

Løsningen ble en bestemmelse som ga adgang til trekk med hjemmel i tariffavtale for fagforeningskontingent og avgift til opplysningsfond. Dette ble begrunnet i et ønske om å unngå uklarhetene i den nåværende praksis for disse to avgiftene. Senere ble bestemmelsen utvidet til å gjelde også for avgift til lavtlønnsfond, samt kollektiv hjemforsikring, som nå omfatter kollektive trekk til forsikringer generelt.<sup>74</sup>

Begrunnelsen for utvidelsen som knyttet seg til lavtlønnsfond, var at dette ble etablert som en ordning i tariffavtale mellom Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsgiverforening i 1980. Da avgiften ville utgjøre en svært liten andel av

---

<sup>72</sup> Ot.prp.nr.41 (1975-1976) vedlegg IV s. 20

<sup>73</sup> Ot.prp.nr.41 (1975-1976) s. 13

<sup>74</sup> Endringslov 13. juni 1980 nr. 37

arbeidstakernes lønn, ble det ansett som hensiktsmessig at det ble gitt adgang til å inndrive avgiften via trekk i lønn, uten at dette måtte skriftlig avtales med hver enkelt arbeidstaker.<sup>75</sup>

Begrunnelsen for utvidelsen som knyttet seg til kollektiv hjemforsikring var en langvarig og etablert praksis for lønnstrekk også i disse tilfellene. Mange oppfattet det slik at premie til kollektiv hjemforsikring var en del av fagforeningskontingenten og at det derfor forelå adgang til lønnstrekk i medhold av bestemmelsen. Det kunne imidlertid stilles spørsmålstegn ved om premie til kollektiv hjemforsikring kunne innfortolkes i lovens begrep "fagforeningskontingent" og det var derfor behov for en klargjøring. Det ble også uttalt at trekk i premie til kollektiv hjemforsikring måtte anses å være i tråd med de fleste arbeidstakeres interesser.<sup>76</sup>

Som følge av utviklingen i forsikringstilbudene, ble bestemmelsen senere utvidet til å gjelde kollektive trekk til forsikringer generelt, og ikke bare kollektiv hjemforsikring. Dette ble begrunnet i at mangelen på effektive trekkrunder kunne hemme utviklingen av de kollektive forsikringstilbudene. Det var ikke ønskelig fordi kollektive forsikringsordninger ble ansett mer fordelaktig for arbeidstakerne ved at de normalt har lavere forsikringspremie og ofte vil innebære at arbeidstaker lettere får tilgang på informasjon.<sup>77</sup>

Trekkadgangen etter arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav d gjelder både overfor organiserte og uorganiserte arbeidstakere. Det er ikke ansett i strid med den europeiske menneskerettighetskonvensjon artikkel 11 eller den europeiske sosialpakten artikkel 5 at det i en tariffavtale blir fastsatt at arbeidstakere som ikke er organisert i fagforeningen, pålegges en avgift til dekning av foreningens kostnader med å påse at de får de lønns- og arbeidsvilkår de har krav på. Det stilles imidlertid krav om at avgiften utelukkende går til å

---

<sup>75</sup> Ot.prp.nr.54 (1979-1980) s. 1

<sup>76</sup> Ot.prp.nr.50 (1993-1994) s. 149

<sup>77</sup> Ot.prp.nr.67 (1996-1997) s. 38

påse at disse arbeidstakerne får tariffestede lønns- og arbeidsvilkår, og at det kan kontrolleres at avgiftsmidlene ikke er blitt benyttet til andre formål.<sup>78</sup>

### **3.5 Erstatning**

#### **3.5.1 Utgangspunkt og begrunnelse**

Etter bokstav e gjøres det unntak fra trekkforbudet for erstatning for skade eller tap som arbeidstakeren i forbindelse med arbeidet forsettlig eller ved grov uaktsomhet har påført virksomheten. Foruten disse kumulative vilkår kreves at arbeidstaker skriftlig erkjenner erstatningsansvar eller dette fastslås ved dom.

Dersom arbeidstaker rettstridig fratrer sin stilling, kreves ikke dom eller skriftlig erkjennelse. Rettstridig fratreden behandles under punkt 3.7.6.

Bestemmelsen tilsvare § 55 nr. 3 bokstav e i arbeidsmiljøloven 1977. Før dette kunne arbeidsgiver foreta lønnstrekk basert på sin egen vurdering av erstatningsspørsmålet. Det ble ikke stilt noen krav til bevisførsel, og arbeidsgiver kunne gjennomføre lønnstrekk selv om arbeidstaker bestred kravets omfang eller eksistens. Saksøkerbyrden var lagt på arbeidstaker. Nå har arbeidsgiver kun rett til å foreta lønnstrekk basert på sin egen vurdering i de tilfeller hvor arbeidstakeren uten rettsgyldig grunn fratrer sin stilling uten å overholde oppsigelsesfristen.<sup>79</sup>

Begrunnelsen for trekkadgangen etter arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav e er at trekk i lønn må anses som en hensiktsmessig og praktisk måte for arbeidsgiver å inndrive et erstatningskrav på når arbeidstaker er ansvarlig. Det er imidlertid ikke nødvendigvis slik at det er full enighet om erstatningskravet. Derfor har lovgiver gitt forholdsvis strenge vilkår

---

<sup>78</sup> Rt. 2008 s. 1601

<sup>79</sup> Ot.prp.nr.41 (1975-1976) s. 68

for trekkadgang som skal forhindre at en arbeidsgiver kan ta seg til rette med lønnstrekk og forskyve saksøkerbyrden over på arbeidstaker.<sup>80</sup>

Arbeidsgiver kan på lik linje med andre kravshavere gå veien om utleggstrekk dersom det foreligger en rettskraftig dom på erstatning, og vilkårene i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav e ikke er oppfylt. Det vil f.eks. være tilfelle dersom arbeidstakers erstatningsansvar bygger på simpel uaktsomhet.

### 3.5.2 Skaden eller tapet må være påført virksomheten

At skaden eller tapet må være *påført virksomheten*, betyr at skaden eller tapet må ha en tilknytning til virksomheten som sådan. Arbeidsgiver kan ikke foreta trekk i arbeidstakers lønn for skade som han har påført sine arbeidskollegaer, eller utenforstående for den saks skyld.<sup>81</sup> Dersom skaden eller tapet er påført utenforstående, men slik at arbeidsgiver er erstatningsansvarlig etter reglene om arbeidsgiveransvar i skadeserstatningsloven, vil imidlertid også dette kunne medføre rett til trekk i lønn dersom vilkårene for øvrig er oppfylt. Det følger direkte av ordlyden. Virksomheten påføres et økonomisk *tap*. Det samme må sies å være tilfelle dersom arbeidstaker er skyldig i å mobbe en annen arbeidstaker slik at virksomheten blir erstatningsansvarlig på det grunnlag, eller arbeidstaker påfører en kunde av virksomheten skade eller tap som virksomheten blir erstatningsansvarlig for.<sup>82</sup>

Frem til 1977-loven var det bare *skade* som ble omfattet av bestemmelsen. *Tap* ble tilføyd, slik at det går klart frem at lønnstrekkadgangen ikke bare gjelder for materiell skade.<sup>83</sup>

Det kan spørres hva som er «virksomhet» i bestemmelsens forstand. Utgangspunktet er at det rettssubjekt som arbeidstaker har sitt arbeidsforhold i er sammenfallende med virksomhetsbegrepet.<sup>84</sup> Det innebærer at datterselskaper i samme konsern faller utenfor.

---

<sup>80</sup> Ot.prp.nr.41 (1975-1976) s. 11

<sup>81</sup> Ot.prp.nr.41 (1975-1976) s. 68

<sup>82</sup> Se f.eks. Rt. 1997 s. 786, Rt. 2008 s. 755

<sup>83</sup> Fougner m.fl. (2013) s. 719

<sup>84</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 74



Rettspraksis viser at dette ikke gjennomgående legges til grunn i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.<sup>85</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav e er en unntaksbestemmelse med forholdsvis strenge vilkår for anvendelse, og det er etter min mening grunn til å anta at «virksomhet» må tolkes restriktivt – med den følge at datterselskaper i samme konsern faller utenfor.

### 3.5.3 Forbindelse med arbeidet

At skaden eller tapet må ha skjedd *i forbindelse med arbeidet*, betyr at skade arbeidstaker påfører arbeidsgiver utenom arbeidsforholdet ikke gir arbeidsgiver rett til å foreta trekk i arbeidstakers lønn.<sup>86</sup> Hvis skaden har inntruffet under et sosialt arrangement, f.eks. julebord, er det etter bestemmelsen ikke adgang til lønnstrekk. Grensespørsmål kan oppstå. Det må da tas stilling til hvorvidt det foreligger tilstrekkelig sammenheng mellom arbeidet og skadeforvoldelsen i det enkelte tilfelle.

Selv om forbindelseskravet først ble lovfestet i 1977, ble det også i arbeidervernloven 1956 innfortolket et slikt vilkår. I Rt.1959 s. 359 kom Høyesterett til at arbeidsgiver kunne holde tilbake kr 600 av hyren til en sjømann til dekning av det tap sjømannen hadde voldt rederiet. Saksforholdet var her at sjømannen ble avskjediget på grunn av beruselse i tjenesten mens skipet lå i Sør-Frankrike. En ny mann måtte sendes med fly fra Norge, og skipsføreren holdt derfor tilbake kr 600 av hyren til dekning av rederiets erstatningskrav. Høyesterett anså tapet som voldt ved sjømannens «feil eller forsømmelse i tjenesten» og kom derfor til at rederiet måtte være berettiget til å avkorte erstatningskravet i hyren.

I den forbindelse kan det spørres om vurderingen er sammenfallende med skadeerstatningsloven § 2-1 nr.1, hvor det slås fast at arbeidsgiver svarer for skade voldt «under utføring av arbeid eller verv», men ikke for skade som skyldes at arbeidstaker «går utenfor det som er rimelig å regne med etter arten av virksomheten eller saksområdet og karakteren av arbeidet eller vervet». Dersom vurderingene er fullt ut sammenfallende, vil det bety at den rikholdige rettspraksis som knytter seg til arbeidsgiveransvaret vil være av

---

<sup>85</sup> Rt. 1993 s. 345

<sup>86</sup> Ot.prp.nr.41 (1975-1976) s. 68

vesentlig betydning for avgrensningen etter arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav e.

Spørsmålet er ikke løst i forarbeider eller rettspraksis. Etter min mening vil det være naturlig å se hen til skadeerstatningslovens avgrensning ved grensetilfeller knyttet til forbindelseskravet i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav e, men det kan ikke utelukkes at den konkrete tolkingen av vilkåret i arbeidsgiveransvaret bygger på hensyn som ikke kan tillegges betydning ved vurderingen av forbindelseskravet etter arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav e.

#### 3.5.4 Skyldkravet

At arbeidstaker må ha opptrådt *forsettlig eller grovt uaktsomt*, betyr at det ikke er tilstrekkelig at arbeidstaker kan bebreides for skaden eller tapet virksomheten er påført. Simpel eller vanlig uaktsomhet er ikke nok. Skyldgraden er således strengere enn den er for å bli idømt erstatningsansvar, hvor simpel eller vanlig uaktsomhet normalt er tilstrekkelig. Kravet til grov uaktsomhet har i rettspraksis vært formulert som et krav om «en kvalifisert klanderverdig opptreden som foranlediger sterke bebreidelser for mangel på aktsomhet.»<sup>87</sup>

Et særskilt spørsmål som kan reises er i hvilken utstrekning arbeidsgiveren kan gjøre trekk i lønnen av for meget utbetalt lønn. Virksomheten har utvilsomt lidt et tap. Spørsmålet blir om virksomhetens tap i et slikt tilfelle kan sies å være påført virksomheten av arbeidstakeren og om arbeidstakeren i den forbindelse kan anses å ha opptrådt forsettlig eller grovt uaktsomt.

Det følger av forarbeidene til 1977-loven at dersom arbeidstakeren ved svik har forledet arbeidsgiveren til å utbetale seg for mye lønn, eller vært klar over at han fikk for mye lønn, eller vært klar over at han fikk for mye uten å si fra om det, kan arbeidsgiveren trekke det for meget utbetalte i senere lønnsoppgjør. Har arbeidstakeren derimot mottatt for mye lønn

---

<sup>87</sup> Rt. 2008 s. 668

i god tro, kan lønnstrekk ikke gjennomføres, med mindre arbeidstakerens gode tro skyldes grov uaktsomhet. Det vil i tilfelle være nokså avgjørende om arbeidsgiverens oppgave over lønnens størrelse og hvordan den er beregnet gjør det lett for arbeidstakeren å oppdage eventuelle feil.<sup>88</sup> Grensene mot *condictio indebiti* er her til dels glidende.<sup>89</sup>

### 3.5.5 Dom eller erkjennelse

At arbeidstaker må være dømt til å betale erstatning eller skriftlig ha erkjent erstatningsansvar, betyr at det er en forutsetning for lønnstrekk at det foreligger en dom eller at arbeidstaker skriftlig erkjenner betalingsforpliktelsen. Vilkårene ble innført i 1977-loven. Hensikten er å tvinge arbeidsgiver i stedet for arbeidstaker til å reise søksmål hvis det foreligger uenighet om kravets omfang eller eksistens, med andre ord forhindre at arbeidsgiver kan ta seg til rette i et omtvistet rettsspørsmål.<sup>90</sup>

For at en arbeidstaker kan sies å være «dømt til å betale erstatning», må dommen være *rettskraftig*. Før den tid, er det ikke endelig avklart om arbeidstaker er erstatningsansvarlig.

Skriftlighetskravet må forstås som et gyldighetsvilkår. Muntlig erkjennelse er ikke tilstrekkelig. Videre er det klart at lovgivers hensikt er at erkjennelsen må knyttes til erstatningskravets eksistens og omfang. Dersom arbeidstaker er uenig i erstatningskravets omfang, er ikke vilkåret oppfylt.

Det kreves en *uttrykkelig* erkjennelse.<sup>91</sup> Det medfører at det ikke kan inngås en generell forhåndsavtale som gir arbeidsgiver rett til å foreta trekk i lønn for erstatningskrav arbeidsgiveren mener å ha mot arbeidstakeren. Det må gjelde uavhengig av om en slik skriftlig forhåndsavtale anses for å oppfylle vilkårene i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav c. Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav e er en

---

<sup>88</sup> Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) s.68

<sup>89</sup> Se punkt 5.3.

<sup>90</sup> Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) s. 11-12

<sup>91</sup> Rt. 1979 s. 665 (se punkt 2.7.1)

spesialbestemmelse som går lenger enn bestemmelsen i bokstav c.<sup>92</sup> Den skriftlige erkjennelsen må med andre ord foreligge før trekket gjennomføres, men etter at erstatningskravet har oppstått.

### 3.5.6 Rettstridig fratreden

Rettstridig fratreden betyr at arbeidstaker fratrer sin stilling uten å overholde avtalt eller lovbestemt oppsigelsestid. Når arbeidstakeren rettsstridig fratrer sin stilling, kreves ikke dom eller skriftlig erkjennelse. Det følger av ordlyden i bestemmelsen at øvrige vilkår må være oppfylt.

Arbeidsgiver har dermed anledning til å foreta trekk i lønn på dette grunnlag selv om kravets omfang eller eksistens bestrides av arbeidstaker. Søksmålsbyrden påhviler i praksis arbeidstaker, selv om arbeidsgiver har bevisbyrden for at arbeidstaker rettstridig har fratrådt sin stilling. Ved lovfestingen av vilkåret i 1977, begrunnet departementet dette med den preventive effekten en slik regel vil ha overfor arbeidstaker, samt at ellers ville det å fratre uten å overholde oppsigelsesfristen være en mulig måte å unndra seg erstatningsansvar på.<sup>93</sup>

Sistnevnte uttalelse fra departementet kan diskuteres. Arbeidsgiver har jo muligheten til å reise søksmål mot arbeidstaker. Det er derfor etter min mening lite treffende å si at arbeidstaker kan unndra seg erstatningsansvar dersom søksmålsbyrden ligger på arbeidsgiver som ellers. Det er i hvert fall i dag ikke særlig praktisk at en arbeidstaker fratrer sin stilling uten å overholde oppsigelsesreglene for så å bli umulig for arbeidsgiver å spore opp. Jeg vil anta at dette var en noe mer praktisk problemstilling i 1977, og det er antageligvis bakgrunnen for departementets synspunkt.

Selve grunnlaget for erstatningskravet kan dreie seg om to forhold. For det første kan det dreie seg om en erstatningsbetingende handling eller et kontraktsbrudd forut for fratreden. Det kreves ikke noen direkte sammenheng med den etterfølgende fratreden. Om

---

<sup>92</sup> Johansen og Stueland (2011) s. 611

<sup>93</sup> Ot.prp.nr.41 (1975-1976) s. 12

arbeidstaker f.eks. har ødelagt en av virksomhetens eiendeler ved å opptre grovt uaktsomt, kan arbeidsgiver foreta trekk i lønn for dette tap ved rettstridig fratreden, selv om fratredelsen skyldes helt andre omstendigheter. For det andre kan det være selve den rettsstridige fratreden som medfører erstatningsansvar, f.eks. gjennom tapte inntekter eller utgifter til dekningsleie.<sup>94</sup>

De ekstraavgifter arbeidsgiveren måtte bli påført ved at arbeidstakeren fratrer sin stilling uten å overholde oppsigelsesfristen, må arbeidsgiveren også kunne trekke fra i sluttoppgjøret med arbeidstakeren. Dette kan f.eks. være overtidstillegg til andre arbeidstakere som må jobbe overtid som en følge av arbeidstakerens rettsstridige fratreden.<sup>95</sup>

Arbeidsgiver har bevisbyrden for at utgiftene er påført fordi oppsigelsesfristen ikke ble overholdt. Utgifter som arbeidsgiveren uansett ville blitt påført, som f.eks. utgifter til annonse etter ny arbeidstaker, kan ikke trekkes fra. Det er bare arbeidsgivers *nettotap* som er fradragsberettiget, og arbeidsgiver pålegges en tapsbegrensningsplikt i tråd med alminnelige erstatningsregler. Ved vurderingen av tapets størrelse må det dermed tas hensyn til at arbeidsgiveren sparer lønnsutgifter til arbeidstakeren når han ikke arbeider i oppsigelsestiden.<sup>96</sup>

### 3.5.7 Drøftelsesplikt

Drøftelsesplikten følger av arbeidsmiljøloven § 14-15 fjerde ledd. Den knytter seg utelukkende til trekk etter arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav e, og behandles derfor her. Regelen er gitt for å unngå vilkårlighet ved avgjørelse om trekkadgangen og trekkets størrelse.<sup>97</sup> Drøftelsen må skje i forkant av lønnstrekket, og skal skje mellom

---

<sup>94</sup> Se Fougner m.fl. (2013) s. 722

<sup>95</sup> Ot.prp.nr.41 (1975-1976) s. 68

<sup>96</sup> Ot.prp.nr.41 (1975-1976) s. 68

<sup>97</sup> Fougner m.fl. (2013) s. 722

arbeidsgiver og arbeidstaker, eventuelt med arbeidstakers tillitsvalgte. Det er opp til arbeidstakeren selv i det enkelte tilfelle å vurdere om slik bistand er hensiktsmessig.<sup>98</sup>

Det kan spørres om arbeidstakers valgfrihet kun knytter seg til bistand fra tillitsvalgte, eller om den også omfatter selve drøftelsen. Ordlyden i bestemmelsen åpner for begge tolkninger. Fougner m.fl. synes å legge til grunn at drøfting er en rett, men ikke en plikt for arbeidstaker.<sup>99</sup> Slik jeg tolker forarbeidene knytter lovendringen seg imidlertid kun til valget av bistand fra tillitsvalgte.<sup>100</sup> En slik forståelse harmonerer også best med formålet. Loven er for øvrig taus om eventuelle rettsvirkninger av brudd på drøftelsesplikten.

Selv om ordningen kan hevdes å ha svekket betydning etter at regelen om arbeidstakerens skriftlige erkjennelse er innført, kan en drøftelsesplikt medføre at både arbeidsgiver og arbeidstaker kan få et bedre grunnlag for å vurdere ansvarsspørsmålet og trekkplikten. Arbeidsgiver vil også kunne få bedre oversikt over arbeidstakers økonomiske situasjon, slik at det kan tas hensyn til denne ved fastleggelsen av hvordan lønnstrekket skal gjennomføres. Det er nærliggende å anta at en slik drøftelsesplikt vil kunne føre til at færre konflikter tas inn for domstolene.<sup>101</sup>

### **3.6 Fravær grunnet arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning**

Etter bokstav f gjøres det unntak fra trekkforbudet når det på grunn av gjeldende rutiner for beregning og utbetaling av lønn ikke har vært praktisk mulig å ta hensyn til fravær på grunn av arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning i avregningsperioden. Bestemmelsen kom inn i lovverket ved endringslov nr. 2/1995. Det ble vurdert om bestemmelsen skulle omfatte arbeidsnedleggelse, arbeidsstengning og annen arbeidskamp. Departementet ønsket imidlertid ikke at trekkadgangen skulle omfatte sistnevnte. Begrunnelsen var at begrepet ikke er klart og entydig, noe som ville medført at det ofte ville kunne oppstå tvil om

---

<sup>98</sup> NOU 2004:5 s. 489

<sup>99</sup> Fougner m.fl. (2013) s. 724

<sup>100</sup> NOU 2004:5 s. 489

<sup>101</sup> Fougner m.fl. (2013) s. 723

hvorvidt en aksjonsform var å regne som annen arbeidskamp eller ikke. Videre uttalte departementet at beløpets størrelse ofte ville være vanskelig å fastslå ved slike aksjonsformer.<sup>102</sup>

Det er et vilkår at det ikke har vært *praktisk mulig* å foreta korrekt lønnsavregning. Både forskuddsvis og etterskuddsvis lønnsutbetaling omfattes. Vilkåret vil for eksempel kunne anses oppfylt der fraværet inntreffer etter at lønnsberegningen for den aktuelle avregningsperioden er lagt inn bedriftens datasystem.<sup>103</sup>

Trekkadgangen gjelder ved enhver *arbeidsnedleggelse*, også kortvarige aksjoner som politiske demonstrasjonsstreiker, både lovlige og ulovlige. Derimot gir ikke en tariffstridig eller ulovlig *arbeidsstengning* adgang til lønnstrekk. Begrunnelsen er at arbeidsgiver i disse tilfellene har lønnsplikt. Ellers er regelen at det ikke opptjenes lønn under fraværet ved arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning.<sup>104</sup> Det norske forhandlingssystem er slik at arbeidstakerorganisasjonene gjennom streikebidrag o.l. skal bidra til arbeidstakernes underhold under arbeidskamp.

Begrunnelsen for at arbeidsgiver skal få inndrive sitt krav ved trekk i arbeidstakers lønn knytter seg til at arbeidsgivers behov er særlig stort i disse tilfellene, fordi det her som oftest vil være aktuelt å justere lønnsutbetalingen for et større antall arbeidstakere samtidig. Ved innføringen av denne bestemmelsen er det ikke nødvendig for arbeidsgiver å innhente individuelle forhåndssamtykker fra de aktuelle arbeidstakerne, en fremgangsmåte beskrevet av arbeidsmiljøutvalget med senere tilslutning av departementet som «unødig byråkratisk og arbeidskrevende.» Hensynet til arbeidstaker anses ivaretatt ved at han normalt vil være klar over at det er utbetalt lønn vedkommende ikke har opptjent under konflikten. At arbeidsgiver vil ønske å kreve pengene tilbake ved neste lønnsutbetaling er forutsigbart for

---

<sup>102</sup> Ot.prp.nr. 50 (1993-1994) s. 147

<sup>103</sup> Ot.prp.nr. 50 (1993-1994) s. 145

<sup>104</sup> Ot.prp.nr. 50 (1993-1994) s. 146

arbeidstaker. Dessuten vil det rettslige grunnlaget for de enkelte krav vanligvis være avklart ved slike fravær, både at det foreligger tilbakebetalingsplikt og beløpets størrelse.<sup>105</sup>

### **3.7 Begrensning i størrelsen på trekkbeløpet**

#### **3.7.1 Utgangspunkt og begrunnelse**

Etter arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd oppstilles det en regel som begrenser trekkadgangen slik at det ikke trekkes mer i lønn enn det som anses rimelig sett hen til hva arbeidstaker trenger til underhold av seg selv og sin husstand. Bestemmelsen får som nevnt anvendelse på unntakene som følger av andre ledd bokstav c, e og f. Opprinnelig knyttet begrensningsregelen seg kun til trekk for erstatningskrav, men i senere tid er fravær grunnet arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning og skriftlig forhåndsavtale blitt omfattet av begrensningsregelen.<sup>106</sup> Den praktiske konsekvens av regelen vil ofte være at lønnstrekket gjennomføres med et mindre beløp hver måned over noen tid, i stedet for at hele beløpet trekkes i forbindelse med én lønnsutbetaling.<sup>107</sup>

Bakgrunnen for lovendringen i 2009 var at Norge hadde blitt kritisert av ECSR for å bryte Sosialpakten artikkel 4 nr. 5. Rent konkret gikk kritikken ut på at arbeidsgiver og arbeidstaker etter norsk rett fritt kunne inngå skriftlig avtale om trekk i lønn og feriepengar uten at det var fastsatt begrensninger av lønnstrekket gjennom preseptoriske regler. Som nevnt er det ikke avklart om ECSR nå anser rettstilstanden for å være i overenstemmelse med Sosialpakten artikkel 4 nr. 5.<sup>108</sup>

Den overordnede begrunnelsen for regelen er å sikre arbeidstakers behov for å kunne dekke løpende og nødvendige utgifter til livsopphold. Bakgrunnen for at ikke alle unntaksbestemmelsene omfattes av begrensningsregelen, er at trekk etter arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav a, b og d i tilstrekkelig grad anses for å ivareta arbeidstakers interesser. Slike trekk er gjennomgående forholdsvis klare, avgrensede og utgjør normalt

---

<sup>105</sup> Ot.prp.nr. 50 (1993-1994) s. 145-146

<sup>106</sup> Se arbeidsmiljøloven fra 1977 § 55 nr. 3 annet ledd, endringslov nr. 2/1995 og nr. 39/2009

<sup>107</sup> Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) s. 69

<sup>108</sup> Ot.prp.nr. 54 (2008-2009) s. 47



små beløp. De er forutsigbare for arbeidstaker. Trekk etter arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav c, e og f er imidlertid av en annen karakter. De er gjennomgående mindre klare og avgrensede, og det vil ofte kunne være uenighet rundt kravets eksistens eller omfang. Dessuten vil de kunne utgjøre betydelige beløp, f.eks. slik at trekkgrunnlaget tilsvarer hele lønnsutbetalingen.<sup>109</sup>

Det kan diskuteres om begrunnelsen treffer like godt for trekk etter arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav f. Som jeg har redegjort for, vil trekk etter denne bestemmelsen normalt være forholdsvis klare og avgrensede for arbeidstaker. Arbeidstaker vil ha oversikt over eget fravær, og således vil trekkets størrelse være forutsigbart. Det gis ikke noen begrunnelse for at trekk etter arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav f skal omfattes utover at departementet finner en slik løsning «rimelig».

### 3.7.2 Rimelighetsvurderingen

Det følger av forarbeidene at innholdet av begrepet "det som med rimelighet trengs til underhold" i § 14-15 tredje ledd må anses å være det samme som i dekningsloven § 2-7 første ledd.<sup>110</sup> Dekningsloven § 2-7 første ledd første punktum angir rammene for utleggstrekkadgangen for fordringshavere i arbeidstakers lønn. Det er klart at det er tale om en rettslig standard som tar utgangspunkt i *nettoinntekten*. Innholdet av begrepet vil endres i tråd med samfunnsutviklingen, herunder som følge av endringer i økonomien til norske husholdninger.<sup>111</sup>

Det er namsmyndighetene som har kompetanse til å nedlegge utleggstrekk. En arbeidsgiver har ikke de samme mulighetene til å skaffe seg oversikt over skyldnerens økonomiske situasjon som en namsmyndighet vil ha i en utleggssak. Det kreves da heller ikke at arbeidsgiveren foretar noen fullstendig analyse av arbeidstakerens økonomiske situasjon.<sup>112</sup> Det må imidlertid legges til grunn at arbeidsgiver plikter å utøve et rimelig skjønn på

---

<sup>109</sup> Ot.prp.nr. 54 (2008-2009) s. 48-49

<sup>110</sup> Ot.prp.nr. 54 (2008-2009) s. 85

<sup>111</sup> Løvold (2008) s. 125

<sup>112</sup> Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) s. 69

bakgrunn av de opplysninger som foreligger. Arbeidsgiver vil således ha adgang til å ta hensyn til de ulike inntekstpostene som listes opp i dekningsloven § 2-7 annet ledd bokstav a til h, men ingen plikt.

Det kan spørres hva som omfattes av «husstand» i arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledds forstand. Samme begrep er å finne i dekningsloven § 2-7 første ledd første punktum. En språklig forståelse av ordlyden taler for at begrepet omfatter de arbeidstaker deler bosted med. Det er imidlertid fastslått i rettspraksis at begrepet ikke mener å fastsette noe skille mellom familie og husstand.<sup>113</sup> Barn som arbeidstaker har underholdsplikt for, men som ikke bor sammen med arbeidstaker, må følgelig anses for å omfattes av begrepet «husstand» i arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd. På samme måte vil personer arbeidstaker kun deler bokollektiv med falle utenfor.

### **3.8 Skriftlig lønnsoppgave**

Etter arbeidsmiljøloven § 14-15 femte ledd oppstilles en plikt for arbeidsgiver til å gi arbeidstaker en skriftlig lønnsoppgave over beregningsmåten for lønn og trekk som er foretatt. Bestemmelsen gir arbeidstaker oversikt og en foranledning til å oppdage eventuelle feil. I henhold til de trekk som er foretatt, skal det fremgå om trekket gjelder påleggstrekk, skattetrekk, pensjons- eller fagforeningskontingent m.m.<sup>114</sup>

## **4 De lege ferenda**

Utviklingen siden 1892 har vært betydelig, og arbeidsgivers makt til ensidig å avgjøre hvorvidt det skal foretas lønnstrekk er innskrenket. Etter min mening ivaretar dagens rettstilstand hensynet til arbeidstaker på en god måte. Hovedregelen om forbud mot trekk i lønn og en uttømmende liste med klart avgrensede unntak gir en forutsigbar rettstilstand for arbeidstaker og et godt vern for hans lønnskrav. Den største usikkerheten knytter seg til unntaket i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav c, som med fordel kunne blitt gitt

---

<sup>113</sup> Rt. 1991 s. 811

<sup>114</sup> Johansen og Stueland (2011) s. 614

en klarere avgrensning. Med tanke på forholdet til ILO-konvensjonen nr. 95 artikkel 8 og Sosialpakten artikkel 4 nr. 5 er det grunn til å anta at det kan skje endringer i løpet av den nærmeste fremtid.

Jeg vil imidlertid peke på det jeg mener er en klar svakhet ved reglene om trekk i lønn. En forutsetning for at formålene bak reglene skal oppnås er at de håndheves etter sitt innhold. Det er derfor betenkelig å se på mangelen av regler som skal sikre håndhevelse.

*For det første* er det ingen myndigheter som fører tilsyn med at arbeidsgiver overholder reglene i arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd. Arbeidstilsynet har som hovedoppgave å føre tilsyn med at virksomheten følger kravene i arbeidsmiljøloven. Deres påleggskompetanse fremgår av arbeidsmiljøloven § 18-6 første ledd. Påleggskompetansen omfatter i all hovedsak bestemmelser av offentligrettslig karakter. I de tilfeller det kan påvises brudd på bestemmelsene i loven eller tilhørende forskrifter kan Arbeidstilsynet gi pålegg eller stanse hele eller deler av virksomheten dersom det foreligger umiddelbar fare for arbeidstakernes liv og helse. Arbeidstilsynet kan også gi tvangsmulkt eller stanse hele eller deler av virksomheten dersom virksomheten ikke oppfyller påleggene. Arbeidstilsynet kan også anmelde virksomheter. Arbeidsmiljøloven § 14-15 er imidlertid ansett for å være av privatrettslig karakter. Arbeidstilsynet har dermed ikke påleggskompetanse, og kan derfor verken gi pålegg, stanse eller anmelde virksomheter for brudd på denne bestemmelsen. Dersom en arbeidstaker mener at arbeidsgiver ikke overholder bestemmelsene, så er alternativet å levere anmeldelse til politiet eller reise søksmål mot arbeidsgiver.

*For det andre* knytter de fleste straffesaker som gjelder overtredelse av bestemmelser i arbeidsmiljøloven seg til innmeldte arbeidsulykker. Det følger av forarbeidene og rettspraksis etter vedtagelsen av ny arbeidsmiljølov.<sup>115</sup> Det er ikke mulig å finne

---

<sup>115</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 293. Se f.eks. Rt. 2013 s. 1143, Rt. 2012 s. 65, Rt. 2012 s. 770 og en rekke underrettsdommer.

rettspraksis på straff etter arbeidsmiljøloven § 19-1 for overtredelse av arbeidsmiljøloven § 14-15. Selv om det ikke kan sies noe helt klart om antall anmeldelser, må det kunne antas at antallet er svært lavt når det gjelder arbeidsgivers brudd på forbudet mot trekk i lønn.

Bakgrunnen for at antallet anmeldelser er svært lavt kan hevdes å skyldes en gjenspeiling av virkeligheten, og at det bare er helt unntaksvis at en arbeidsgiver gjør seg skyldig i å foreta et ulovlig lønnstrekk. Det må antas at innføringen av et forbud mot lønnstrekk har medført at de fleste arbeidsgivere avstår fra å foreta ulovlig trekk i lønn. Det er imidlertid også grunn til å peke på noen sosiale faktorer. Selv om arbeidstaker mener at arbeidsgiver har overtrådt arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd, vil det innebære en stor sosial belastning for arbeidstaker å anmelde arbeidsgiver. Det vil kunne vanskeliggjøre et videre samarbeid med arbeidsgiver og det vil kunne føre til at arbeidsmiljøet blir merkbart dårligere. Det kan heller ikke utelukkes at arbeidskollegaer vil mislike en slik fremgangsmåte og oppfatte den som illojal.

Arbeidstaker kan som nevnt gå til sivilt søksmål. Å skulle gå til søksmål mot arbeidsgiver, har foruten den samme sosiale belastning, også en betydelig økonomisk og tidsmessig belastning. Dersom arbeidstaker kan få bistand fra sin fagforening, kan det riktignok til en viss grad bøte for den økonomiske belastningen. Den sosiale og tidsmessig belastning vil fortsatt gjøre seg gjeldende.

Arbeidsgiver løper dermed en liten risiko ved å foreta trekk i strid med arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd. Jeg vil anta at de fleste arbeidstakere ikke vil forfølge saken videre om arbeidsgiver foretar et ulovlig trekk, og hevder at han var i sin fulle rett til å gjøre det. Dette utgjør etter min mening en klar svakhet ved reglene om trekk i lønn.

En mulig løsning kan være å involvere Arbeidstilsynet i større grad. Arbeidstilsynet kunne blitt gitt påleggskompetanse med kompetanse til å gi pålegg, stanse eller anmelde virksomheter for brudd på arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd. Belastningene ved å levere anmeldelse eller gå til søksmål vil i betydelig grad motvirkes dersom arbeidstaker

kan melde fra til Arbeidstilsynet om arbeidsgivers ulovlige trekk i lønn.. Det må antas at terskelen for å melde fra til Arbeidstilsynet gjennomgående vil være lavere for arbeidstaker enn å levere anmeldelse til politiet eller gå til sivil søksmål.

## **5 Arbeidsgivers adgang til tilbakebetaling av for mye utbetalt lønn**

### **5.1 Utgangspunkt og problemstilling**

Dersom arbeidsgiver utbetaler for mye lønn, oppstår spørsmålet om arbeidsgiver har krav på tilbakebetaling av det overskytende. Spørsmålet er ikke løst i arbeidsmiljøloven, men må avgjøres etter de alminnelige regler om *condictio indebiti*. I Rt. 1985 s. 290 uttaler Høyesterett følgende:

*«Det er et grunnleggende trekk i læren om condictio indebiti at hvert tilfelle skal vurderes konkret og under hensyn til rimelighet.»*

Dette utgangspunktet for *condictio indebiti* er senere opprettholdt i en rekke høyesterettsdommer. Det skal foretas en skjønnsmessig helhetsvurdering hvor vurderingstema er hvilket resultat som anses rimelig i den konkrete sak. Det kan ikke oppstilles noen generell hovedregel i den ene eller annen retning, og den samlede rettspraksis viser at det ikke kan utledes noen klar tendens på hvorvidt krav om tilbakebetaling gis medhold eller ikke. Selv om en rekke momenter kan tillegges betydning i helhetsvurderingen, synes rettspraksis særlig å legge vekt på betalers og betalingsmottakers subjektive forhold.<sup>116</sup>

---

<sup>116</sup> Se f.eks. Rt. 1927 s. 237, Rt. 1934 s. 33, Rt. 1985 s. 290, Rt. 1997 s. 1029, Rt. 1998 s. 989, Rt. 2001 s. 1580

Det er to overordnede hensyn som står mot hverandre i helhetsvurderingen etter *condictio indebiti*, henholdsvis oppgjørshensynet og korreksjonshensynet.<sup>117</sup> Med oppgjørshensynet menes det forhold at når betaling har funnet sted, bør det anses endelig, slik at mottakeren skal kunne innrette seg. Med korreksjonshensynet menes det forhold at et oppgjør bør være riktig. Mottakeren har fått en ubegrunnet berikelse, og denne bør tilbakeføres.

For det tilfelle at det gjelder et krav om tilbakebetaling av *lønn*, vil oppgjørshensynet generelt sett veie tyngre enn ved andre betalingsytelser. Begrunnelsen er at lønn normalt går til å dekke løpende og nødvendige utgifter til livsopphold.<sup>118</sup> På den annen side er det klart at korreksjonshensynet også kan veie tungt. Arbeidsgiver og arbeidstaker er i et løpende kontraktsforhold. Arbeidsgiver plikter jevnlig å utbetale lønn til arbeidstaker. Risikoen for feil er dermed større enn ved ordinære kontraktsforhold. Det kan dessuten dreie seg om feil som gjelder utbetaling av lønn til et betydelig antall arbeidstakere som medfører at det for arbeidsgiver blir en betydelig pengesum, mens det for hver enkelt arbeidstaker er tale om en mer ubetydelig sum.

Det skal i det videre klarlegges og drøftes hvordan avveiningen av oppgjørs- og korreksjonshensynet gjennomføres for å komme frem til det resultat som anses rimelig i saker som knytter seg til tilbakebetaling av lønn.

## 5.2 Rettskildebildet

Den ulovfestede læren om *condictio indebiti* er etablert og utviklet i rettspraksis. Selv om rettspraksis er den primære rettskilde på området, er også juridisk teori og reelle hensyn relevante rettskilder. På noen rettsområder har lovgiver valgt å lovfeste bestemmelser om tilbakebetaling. Både folketrygdloven § 22-15<sup>119</sup> og skattebetalingsloven § 1-3 er

---

<sup>117</sup> Se f.eks. Rt. 2008 s. 738

<sup>118</sup> Ombudsmannssak 247/1997, Bergsåker (2011) s. 271

<sup>119</sup> Lov 28. februar 1997 nr.19 om folketrygd

eksempler på dette. Fellesnevneren er at staten er kreditor, noe som må antas å være hovedårsaken til at lovgiver her har valgt å lovfeste bestemmelser om tilbakebetaling.<sup>120</sup>

Høyesterett har behandlet en rekke saker om *condictio indebiti*, men dette gjelder i all hovedsak skattesaker. På arbeidsrettens område, er det underrettspraksis som dominerer. Relevans og vekt av underrettspraksis er en omfattende problemstilling. Et av hovedargumentene mot å legge vekt på underrettspraksis, er at det kan være tilfeldig hvilke avgjørelser som blir publisert. Dette argumentet hadde trolig langt større vekt før, i hvert fall for lagmannsrettens vedkommende. I denne del av oppgaven har jeg valgt å behandle relevant underrettspraksis.<sup>121</sup>

Relevans og vekt av uttalelser fra Sivilombudsmannen er også en omfattende problemstilling. Det er liten tvil om at det ligger mye arbeid bak en uttalelse fra Sivilombudsmannen og forvaltningen retter seg normalt etter de uttalelser som Sivilombudsmannen kommer med. Det gjør at uttalelser fra Sivilombudsmannen i hvert fall indirekte tillegges vekt gjennom den forvaltningspraksis som dannes på grunnlag av uttalelsene.<sup>122</sup> I denne del av oppgaven har jeg valgt å behandle relevante uttalelser fra Sivilombudsmannen.

### **5.3 Helhetsvurderingen etter *condictio indebiti***

#### **5.3.1 Generelt**

I det videre vil de momenter som anses mest sentrale ved spørsmålet om tilbakebetaling av lønn behandles. Det påpekes at opplistingen ikke er ment uttømmende. Det er videre viktig å påpeke at momentene ikke kan betraktes som adskilte enheter. Partenes profesjonalitet og beløpets størrelse vil f.eks. være av vesentlig betydning for vurderingen av om arbeidstaker kan anses for å ha vært i aktsom god tro.

---

<sup>120</sup> Se også Lov 25. juni 1999 nr. 46 om *finansavtaler og finansoppdrag* § 31

<sup>121</sup> Se Knoph Berg (2001) s. 79 om publiserings-, instans-, og egnethetsargumentet

<sup>122</sup> Rt. 2002 s. 683

### 5.3.2 Partenes subjektive forhold

#### 5.3.2.1 Generelt

Siden oppgjørshensynet står særlig sterkt når det gjelder tilbakebetaling av lønn, kan det spørres om det får betydning for helhetsvurderingen som skal foretas. I RG 1983 s. 902 uttales følgende:

*«(..)Spesielt ved betaling av lønn og andre ytelser som går til dekning av mottagers leveomkostninger, vil et senere tilbakesøkningskrav lett kunne ramme mottageren urimelig hardt. Det må derfor antas at når en arbeidsgiver ved en feil utbetaler for meget lønn, vil tilbakesøkning av differansen fra mottager som hovedregel ikke kunne kreves med mindre lønns-mottageren forsto eller burde forstått at utbetalingen var feilaktig. Det stilles således et vilkår om at aktsom god tro må foreligge hos mottager dersom tilbakesøkning skulle være utelukket.»*

Det må videre antas at det er særpreget ved lønn som betalingsytelse som medfører at det i forarbeidene til arbeidsmiljøloven fra 1977 uttales at det ved krav om tilbakebetaling normalt vil være avgjørende om arbeidstaker har vært i aktsom god tro eller ikke.<sup>123</sup>

Med bakgrunn i ovennevnte og øvrig rettspraksis på området kan det synes som om forhold på betalingsmottakerens side skal stå noe mer sentralt når det gjelder tilbakebetaling av lønn enn når det gjelder tilbakebetaling av andre betalingsytelser. Det er klart at betalingsmottakerens forhold er av vesentlig betydning uansett hvilken betalingsytelse som kreves tilbakebetalt, men når det gjelder lønn er utgangspunktet at dette blir *avgjørende*. Selv om det vil være sentralt å klarlegge hvorvidt arbeidstaker har vært i aktsom god tro eller ikke ved avgjørelsen av om arbeidsgiver har krav på tilbakebetaling, innebærer imidlertid ikke dette mer enn et *utgangspunkt* for den konkrete *helhetsvurdering* som skal foretas.

---

<sup>123</sup> Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) s. 68



### 5.3.2.2 Arbeidstakers forhold

Det kan først konstateres at dersom arbeidstaker var *klar over feilen* ved utbetalingen, må arbeidsgiver som den klare hovedregel ha krav på tilbakebetaling. Unntak kan tenkes dersom det dreier seg om helt bagatellmessige beløp og arbeidsgiver er sterkt å bebreide. Fanebust<sup>124</sup> mener det avgjørende må være om han kjente til feilen da lønnen ble utbetalt, eventuelt fikk kjennskap til den innen rimelig tid, i tråd med re-integra prinsippet i avtaleloven § 39.<sup>125</sup>

Reelle hensyn taler for en slik løsning. Selv om en arbeidstaker ikke kjente til feilen da lønnen ble utbetalt, vil oppgjørshensynet fortsatt ha minimal tyngde dersom arbeidstaker innen kort tid, og uten å ha innrettet seg, oppdager feilen. Dette må kunne sidestilles med faktisk kunnskap på tidspunktet for lønnsutbetalingen.

Dersom arbeidstaker ikke anses for å ha hatt positiv kunnskap om feilen, blir spørsmålet om arbeidstaker *burde* forstått at utbetalingen var feilaktig. Hva som kreves for å legge til grunn at en arbeidstaker har vært tilstrekkelig aktsom, må bero på en konkret vurdering.

RG 1996 s. 1506 viser hvor sammensatt en slik vurdering kan være. Saken gjaldt en kommune som ved en feil utbetalte netto sluttvederlag i henhold til avtale om frivillig avvikling av arbeidsforholdet til en rådmann to ganger. Etter å ha uttalt at hovedspørsmålet i saken er om rådmannen var i aktsom god tro, går lagmannsretten grundig gjennom de konkrete forhold i saken. Rådmannen ble ikke ansett for å være en underlegen part i forhold til kommunen og det ble lagt til grunn at han var blitt informert om beregningsgrunnlaget på telefon av økonomisjef i kommunen. Med bakgrunn i denne samtalen, beløpets størrelse og omstendighetene for øvrig, kunne det ikke aksepteres at rådmannen uten videre undersøkelser eller uten å avvente nærmere informasjon i form av følgebrev eller lønsslipp innrettet seg på at utbetalingen var korrekt. Kommunen fikk følgelig medhold i krav om tilbakebetaling.

---

<sup>124</sup> Fanebust (2013) s. 164

<sup>125</sup> Se Rt. 2012 s. 1904 om avtaleloven § 39

To uttalelser fra Sivilombudsmannen peker hva som forventes av arbeidstaker ved lønnsutbetaling.<sup>126</sup>

I ombudsmannssak 1578/1979 var spørsmålet om en skole hadde krav på tilbakebetaling overfor en pedagogisk konsulent etter at et lønnstillegg for ubekvem arbeidstid ble beregnet feil fra skolens side slik at det ble utbetalt et for høyt beløp, til sammen ca. kr 12 700. Sivilombudsmannen uttalte bl.a.:

*«(...)Noen alminnelig plikt for arbeidstakere til å holde seg orientert om de bestemmelser som til enhver tid gjelder for deres lønnsvilkår, kan neppe oppstilles. Særlig må dette gjelde hvor det som her er tale om helt spesielle regler i et omfattende regulativ.»*

I ombudsmannssak 2194/2009 var spørsmålet om Trondheim kommune hadde krav på tilbakebetaling overfor arbeidstaker etter at hun i løpet av en periode på ca. halvannet år hadde fått utbetalt til sammen kr 65 209 for mye i lønn. Sivilombudsmannen uttalte bl.a.:

*«Utgangspunktet er at arbeidsgiveren har plikt til å utbetale riktig lønn. En arbeidstaker må som hovedregel kunne forutsette at lønnsberegninger og utbetalinger er riktige. Likevel kreves det at arbeidstakere kjenner grunnlaget for sin lønn og foretar en viss undersøkelse og kontroll av de utbetalingene som gjøres. Lønnsinntakere får ved hver lønnsutbetaling en skriftlig oversikt over utbetalingen. Det må forutsettes at lønnsinntakeren går gjennom denne.»*

Samlet sett må det kunne konkluderes med at arbeidstaker i utgangspunktet er nødt til å sjekke lønsslippene for å foreta en viss kontroll av om utbetalingen fra arbeidsgiver er korrekt. Hva som fremkommer av lønsslippet vil følgelig være av stor betydning. For

---

<sup>126</sup> Se også RG 1983 s. 902, ombudsmannssak 429/1985 og 247/1997

øvrige vil de konkrete omstendigheter i saken måtte avgjøre hva som kreves av arbeidstaker, herunder særlig partenenes profesjonalitet og beløpets størrelse.

#### 5.3.2.3 Arbeidsgivers forhold

Hvis en arbeidsgiver var klar over feilen ved lønnsutbetaling, kan det vanskelig tenkes at han i ettertid kan kreve tilbakebetaling av det overskytende beløp. Problemstillingen er lite praktisk. Det kan imidlertid være at arbeidsgiver var *i tvil* om lønnsberegningen. Det vil da kunne bebreides arbeidsgiver om utbetaling skjer på tross av tvilen uten at det tas forbehold ved utbetaling.<sup>127</sup> Det vil tale for at et etterfølgende krav om tilbakebetaling ikke gis medhold.

I Rt. 1985 s. 290 var spørsmålet om et forsikringsselskap skulle få medhold i krav om tilbakebetaling av beløp utbetalt til et skips panthavere etter et skipsforlis. Etterforskningsaken etter skipsforliset ble henlagt grunnet bevisets stilling. Det viste seg en stund etter henleggelsen at rederen selv forsettlig hadde senket skipet. Forsikringsselskapet hadde ikke tatt forbehold ved utbetaling av beløpene, men det ble ikke ansett avgjørende. Når politiet hadde avsluttet etterforskningen var det ikke noe å bebreide forsikringsselskapet for at «beløpene ble utbetalt og at man ikke tok noe forbehold», uavhengig av om forsikringsselskapet selv hadde grunn til å mistenke rederen eller ikke.

Uttalelsen viser at det må vurderes konkret hvorvidt den som utbetaler et beløp burde ha tatt forbehold eller ikke. På generelt grunnlag vil det uansett tale mot den som krever tilbakebetaling at det forelå tvil fra hans side før beløpet ble overført til mottaker.<sup>128</sup>

I Rt. 1995 s. 1641 uttaler Høyesterett at forsikringsselskapene vanskelig kunne bebreides for å ha foretatt utbetaling, og det talte for at de måtte gis medhold i sine krav på tilbakebetaling. På samme måte må det ses på om arbeidsgiver er å bebreide for å ha

---

<sup>127</sup> LB-2007-129056

<sup>128</sup> Se f.eks. Rt. 1927 s. 237

foretatt den feilaktige utbetalingen. I ombudsmannssak 90/2003 hadde en adjunkt blitt avlønnet av en skole på et høyere lønnstrinn enn det hun skulle. Sivilombudsmannen la avgjørende vekt på at «skolen selv burde ha oppdaget feilutbetalingene på et langt tidligere tidspunkt», og kom frem til at skolen ikke hadde krav på tilbakebetaling.

Samlet sett må det kunne konkluderes med at selv om det sentrale moment for tilbakebetaling av for mye utbetalt lønn er hvorvidt arbeidstaker var i god tro eller ikke, må arbeidsgivers forhold alltid vurderes. Det vil særlig måtte klarlegges hvorvidt arbeidsgiver burde ha tatt forbehold ved utbetalingen. Dersom det ikke er noe å bebreide arbeidsgiver overhodet, vil det tale for at tilbakebetaling må aksepteres.

#### 5.3.2.4 Forbehold

Dersom det er tatt et forbehold fra arbeidsgiver som knytter seg til en *konkret* lønnsutbetaling, svekkes tyngden av oppgjørshensynet betraktelig. For arbeidstaker vil da et etterfølgende tilbakebetalingskrav fra arbeidsgiver være forutsigbart. Arbeidstaker vil innrette seg på at det kan komme korrigeringer. Hvor konkret og klart forbeholdet er utformet vil være av betydning for hvilken vekt et slikt forbehold skal tillegges.<sup>129</sup>

I Rt. 1938 s. 207 oppsto spørsmålet om tilbakebetaling i forbindelse med en vedtatt lønnsreduksjon i staten. En del av tjenestemennene mente seg ubundet av vedtaket. Departementet utbetalte «foreløpig» uavkortet lønn til denne gruppen. Høyesterett kom frem til at departementet ikke hadde krav på å korrigere utbetalingene i etterkant, siden de kunne ha utbetalt lønn i henhold til den vedtatte reduksjonen og heller ikke hadde tatt noe forbehold ved utbetalingen. Slik jeg leser dommen, er det avgjørende moment for Høyesterett at departementet var å bebreide for ikke å ha tatt forbehold. For arbeidsgiver vil det være forholdsvis enkelt å ta et forbehold, f.eks. ved å føre det opp på lønnslippen.

---

<sup>129</sup> Se Rt. 1995 s. 1641, Rt. 1998 s. 989

Et *generelt* forbehold som f.eks. er nedfelt i arbeidsavtalen svekker ikke tyngden av oppgjørshensynet.<sup>130</sup> Det vil ikke gi arbeidstaker noen grunn til å innrette seg på at det kan komme korrigeringer til noen spesifikk lønnsutbetaling. Dersom slike forbehold tillegges vesentlig vekt, skyves ansvaret for å beregne lønnen i praksis over på arbeidstaker. Det kan vanskelig aksepteres. Det må derfor være klart at generelle forbehold er av mindre betydning i helhetsvurderingen. Det må kunne argumenteres for at de ikke er relevante overhodet. Etter mitt syn kan det imidlertid ikke utelukkes at et generelt forbehold vil kunne tillegges en viss betydning i en konkret sak, selv om det aldri vil være et avgjørende moment.

Det kan spørres om det stilles noen krav til arbeidsgivers opptreden etter at forbehold er gitt. Det følger av Rt. 1997 s. 1210 at det er begrenset hvor lang tid et forbehold skal tillegges vekt dersom det ikke følges opp i etterkant. I nevnte dom hadde forbeholdet blitt fulgt opp med rettslige skritt først tre år etter. Høyesterett omtalte dette som et «grensetilfelle», men anså det ikke som for lang tid. Spørsmålet vil måtte bero på en konkret vurdering.

### 5.3.3 Objektive feil

Når det utbetales for mye lønn, har det skjedd en eller flere objektive feil. Selv om ingen av partene nødvendigvis er å bebreide for feilen, kan det være av betydning hvem feilen kan føres tilbake til. Det er normalt ikke urimelig at en feil går ut over den som har begått den.<sup>131</sup>

I arbeidsforhold vil feilen stort sett være begått av arbeidsgiver. Det er arbeidsgiver som beregner lønn, og foretar utbetalingene. Om feil er begått av et selvstendig lønnskonto e.l. som faller utenfor arbeidsgiverbegrepet, blir spørsmålet om dette er å anse som en feil på

---

<sup>130</sup> Bergsåker (2011) s. 269, Torvund (1997) s. 104

<sup>131</sup> Hagstrøm (2011) s. 706, Bergsåker (2011) s. 267, Torvund (1997) s. 105

arbeidsgivers hånd. Det riktige må være at det er arbeidsgivers risiko, og at slike feil må sidestilles med feil begått av arbeidsgiver.<sup>132</sup>

Det er likevel ikke helt upraktisk at feilen er begått av arbeidstaker. Det kan f.eks. være tilfelle der arbeidstaker selv skal føre timeliste over overtidsarbeid. Det er heller ikke uvanlig at ingen av partene kan sies å ha begått feilen, men en part har en sterkere tilknytning til feilen enn den andre. Selv om det kan være av betydning hvem feilen kan føres tilbake til uten hensyn til om det er noe å bebreide parten for å ha begått den, er det som nevnt partenes *subjektive* forhold som er det sentrale.

#### 5.3.4 Partenes profesjonalitet

Dette momentet peker på hvilke forventninger som skal stilles til henholdsvis arbeidstaker og arbeidsgiver.

Arbeidsgiver vil i de fleste tilfeller anses som den profesjonelle part i forholdet med arbeidstaker. Det er nok en vesentlig del av begrunnelsen for at arbeidsgiver anses for å ha en plikt til å utbetale riktig lønn og at arbeidstaker i utgangspunktet må kunne forutsette at lønnsberegning og utbetalinger er korrekte. Det må også pekes på at arbeidstaker er i et underordningsforhold til arbeidsgiver. Det er imidlertid ingen automatikk i at arbeidsgiver er å anse som den profesjonelle part.<sup>133</sup> Det vil måtte bero på de konkrete omstendigheter i saken. Dersom partene anses likeverdige, blir partenes profesjonalitet av underordnet betydning i helhetsvurderingen.<sup>134</sup>

#### 5.3.5 Beløpet

Med beløpet siktes det til det overskytende beløp som representerer arbeidstakers *uberettigede berikelse*. Størrelsen på det overskytende beløp kan trekke i begge retninger. Dersom det utgjør en betydelig sum, skal det svært mye til for at arbeidstaker blir ansett for

---

<sup>132</sup> Se Hagstrøm (2011) s. 706 med lignende betraktninger om feil begått av tredjemann

<sup>133</sup> RG 1995 s. 1290

<sup>134</sup> RG 1996 s. 1506

å ha vært i aktsom god tro ved utbetalingen.<sup>135</sup> Om beløpet derimot er av mindre størrelse, taler det for at arbeidstaker var i aktsom god tro.<sup>136</sup>

### 5.3.6 Tid

Begrunnelsen for å tillegge tidsmomentet vekt er at etter hvert som tiden går får arbeidstaker en mer og mer beskyttelsesverdig interesse i å beholde det beløpet han har innrettet seg på at er hans. Tidsmomentet har betydning i to relasjoner. Det må for det første ses på hvor lang tid som går fra utbetaling av lønn til feilen oppdages. Det må for det andre ses på hvor lang tid som går fra feilen oppdages til tilbakebetaling kreves.<sup>137</sup>

Det må antas at den ytre ramme trekkes opp av de alminnelige foreldelsesregler som følger av foreldelsesloven. Et tilbakebetalingskrav på lønn må anses som en «Fordring på penger», jf. foreldelsesloven § 1.

Det kan gå lang tid fra utbetaling av lønn til feilen oppdages uten at arbeidsgiver er å bebreide for dette. Det vil tale for at tidsmomentet i denne relasjonen tillegges mindre vekt.<sup>138</sup> Dersom det går lang tid fra arbeidsgiver fikk kunnskap om feilen til tilbakebetaling kreves vil det imidlertid normalt kunne bebreides arbeidsgiver. Lojalitet overfor arbeidstaker tilsier at arbeidsgiver fremmer sitt tilbakebetalingskrav innen rimelig tid etter at feilen oppdages.<sup>139</sup>

Disse to tidspunktene kan trekke i hver sin retning. Rt. 1985 s. 290, som ikke omhandler et arbeidsforhold, er illustrerende. Feilen ble her oppdaget lang tid etter utbetaling, noe som førte til at krav på tilbakebetaling ble fremsatt først 19 måneder etter utbetaling. Kravet om tilbakebetaling ble imidlertid fremmet omtrent umiddelbart etter at feilen ble oppdaget.

---

<sup>135</sup> RG 1955 s. 224, Ombudsmannssak 2194/2009

<sup>136</sup> RG 1982 s. 604

<sup>137</sup> Se Hagstrøm (2011) s. 708, Bergsåker (2011) s. 272, Torvund (1997) s. 106

<sup>138</sup> Rt. 1995 s. 1641

<sup>139</sup> Om lojalitetssynspunktet, Bergsåker (2011) s. 272

Høyesterett kom til at tilbakebetaling kunne kreves. Selv om tidsmomentet i all hovedsak ble tillagt vekt i retning av at tilbakebetaling ikke skulle gjennomføres, talte sakens øvrige omstendigheter for at tilbakebetaling ble gjennomført, særlig det faktum at utbetalingen skyldtes forsikringssvindel på mottakers side. Selv om det ikke uttales eksplisitt, vil jeg anta at resultatet hadde blitt motsatt om det også hadde gått lang tid fra feilen ble oppdaget til tilbakebetalingskravet ble fremsatt.

## 6 De lege ferenda

Det kan spørres om det er hensiktsmessig at spørsmålet om arbeidsgivers krav på tilbakebetaling av for mye utbetalt lønn reguleres av den ulovfestede læren om *condictio indebiti*.

Fordelen med læren er at den er fleksibel og dermed gir rom for rimelige løsninger. På den annen side svekkes da forutberegneligheten, noe som kan virke prosesskapende. Det er lite ønskelig med prosesskapende regler i arbeidslivet, da arbeidstaker og arbeidsgiver befinner seg i et gjensidig løpende kontraktsforhold. Det kan være vanskelig å opprettholde et godt arbeidsmiljø etter en konflikt i rettsapparatet.

En lovfesting av *condictio indebiti* i arbeidsmiljøloven ville økt borgernes tilgang til og bevissthet rundt regelsettet. Det ville imidlertid ikke ført til at rettstilstanden ble mer forutsigbar eller mindre prosesskapende. Resultatet ville fortsatt ha måttet bero på en konkret helhetsvurdering. Dersom lovgiver ville gjøre rettstilstanden mer forutsigbar og mindre prosesskapende kunne det gis en regel som oppstilte en klar hovedregel. Når det gjelder tilbakebetaling av for mye utbetalt *lønn*, måtte en sann hovedregel ha vært at tilbakebetaling *ikke* kunne kreves.

En slik hovedregel kunne imidlertid ha ført til urimelige resultater og etter min mening vært uforholdsmessig inngripende for arbeidsgiver. Gjennomgangen av rettspraksis og uttalelser fra Sivilombudsmannen viser kompleksiteten i de ulike saksforhold. Dagens rettstilstand gjør at spørsmålet om tilbakebetaling skal skje eller ikke kan avgjøres ut fra



hva som er rimelig i *den enkelte sak*, og slik bør det etter mitt syn forbli. Selv om det finnes fordeler med lovregulering, er det etter mitt syn ingen nødvendighet at *condictio indebiti* lovfestes i arbeidsmiljøloven.

## **7 Referanseliste**

### **7.1 Lover om arbeidsforhold**

Lov 27. juni 1892 nr. 1 *om Tilsyn med Arbeide i Fabriker mv.*

Lov 10. september 1909 nr. 3 *om Tilsyn med Arbeide i Fabriker mv.*

Lov 18. september 1915 *om arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter*

Lov 19. juni 1936 nr.8 *om arbeidervern*

Lov 7. desember 1956 nr.2 *om arbeidervern*

Lov 4. februar 1977 nr.4 *om arbeidervern, arbeidsmiljø mv.*

Lov 17. juni 2005 nr. 62 *om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.*

### **7.2 Øvrige lover**

Lov 22. mai 1902 nr.10 *Almindelig borgerlig Straffelov*

Lov 17. februar 1939 nr. 1 *om gjeldsbrev*

Lov 28. juli 1949 nr. 26 *om statens pensjonskasse*

Lov 22. juli 1962 nr. 12 *om pensjonsordning for sykepleiere*

Lov 14. desember 1973 nr. 61 *om statsgaranti for lønnskrav*

Lov 18. mai 1979 nr. 18 *om foreldelse av fordringer*

Lov 8. juni 1984 nr. 58 *om gjeldsforhandling og konkurs*

Lov 8. juni 1984 nr. 59 *om fordringshavernes dekningsrett*

Lov 17. juli 1992 nr. 99 *om frivillig og tvungen gjeldsordning*

Lov 28. februar 1997 nr. 19 *om folketrygd*

Lov 25. juni 1999 nr. 46 *om finansavtaler og finansoppdrag*

Lov 29. april 2005 nr. 20 *om innkreving av underholdsbidrag mv.*

Lov 20. mai 2005 nr. 28 *om straff*

Lov 17. juni 2005 nr. 67 *om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav*

Lov 21. juni 2013 nr. 59 *om likestilling mellom kjønnene*

### **7.3 Forarbeider til lover om arbeidsforhold**

Ot.prp.nr. 31 (1935): *Arbeidervernloven*

Ot.prp.nr. 3 (1975-1976): *Arbeidsmiljøloven*

Ot.prp.nr. 41 (1975-1976): *Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn mv. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø*

Ot.prp.nr. 54 (1979-1980): *Om lov om endring i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.*

Ot.prp.nr. 50 (1993-1994): *Om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.*

Ot.prp.nr. 67 (1996-1997): *Om lov om endringer i lov av 4 februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.*

NOU 2004:5: *Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.*

Ot.prp.nr. 49 (2004-2005): *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.*

Ot.prp.nr. 54 (2008-2009): *Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven.*

Prop. 74 L (2011-2012): *Endringer i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven mv.*

#### **7.4 Forarbeider til øvrige lover**

NOU 1972:20: *Gjeldsforhandling og konkurs*

Ot.prp.nr. 33 (1974-1975): *Lov om likestilling mellom kjønnene*

Ot.prp.nr. 38 (1977-1978): *Om Lov om forelding av fordringer*

#### **7.5 Rettspraksis**

RG 1955 s. 224

RG 1982 s. 604

RG 1983 s. 902

RG 1995 s. 1290

TLARV-2007-1006734

RG 1983 s. 1020

RG 1996 s. 1506

LB-1997-1403

LB-2007-129056

LB-2011-206503

Rt. 1925 s. 820

Rt. 1927 s. 237

Rt. 1928 s. 885  
Rt. 1934 s. 33  
Rt. 1959 s. 359  
Rt. 1963 s. 938  
Rt. 1979 s. 665  
Rt. 1985 s. 290  
Rt. 1987 s. 1449  
Rt. 1991 s. 811  
Rt. 1993 s. 345  
Rt. 1995 s. 1641  
Rt. 1997 s. 786  
Rt. 1997 s. 1210  
Rt. 1998 s. 1306  
Rt. 2002 s. 683  
Rt. 2007 s. 1650  
Rt. 2008 s. 668  
Rt. 2008 s. 738  
Rt. 2008 s. 755  
Rt. 2008 s. 1601  
Rt. 2012 s. 65  
Rt. 2012 s. 770  
Rt. 2012 s. 1904  
Rt. 2013 s. 1143

## **7.6 Folkerettslige forpliktelser**

The European Social Charter

*ILO Convention concerning the Protection of Wages (nr. 95)*

DIRECTIVE 2008/104/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL  
of 19 November 2008 *on temporary agency work*

Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms

## **7.7 Sivilombudsmannens avgjørelser**

SOMB 1980-8 (ombudsmannssak 1578/1979)

SOMB 1986-6 (ombudsmannssak 429/1985)

SOMB 1997-68 (ombudsmannssak 247/1997)

SOMB 2001-22 (ombudsmannssak 1999/2142)

SOMB 2003-16 (ombudsmannssak 90/2003)

SOMB 2009-2194 (ombudsmannssak 2194/2009)

## **7.8 Juridisk teori**

Berg, Paal. *Arbeidsrett* (1930, Oslo)

Torvund, Olav. *Pengekravsrett* (1997, Oslo)

Knoph Berg, Gunnar. *En rettsteoretisk analyse av underrettspraksis som rettskildefaktor: med vekt på betydningen av publisering* (2001, Oslo)

Sæbø, Rune. *Motregning* (2003, Bergen)

Evju, Stein. *Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv* (2003, publisert i tidsskriftet *Arbeidsrett og arbeidsliv* bind 1)

Skarning, Nicolay. *Nedbemanning og sluttpakker* (2005, Oslo)

Løvold, Vibeke. *Utleggstrekk* (2008, Oslo)

Dege, Jan Tormod. *Den individuelle arbeidsrett* (2009, Oslo)

Bergsåker, Trygve. *Pengekravsrett 2.utg.* (2011, Oslo)

Hagstrøm, Viggo. *Obligasjonsrett 2. utg.* (2011, Oslo)

Johansen, Atle og Einar Stueland. *Arbeidsmiljøloven: kommentarer og praksis* (2011, Oslo)

Singh Bains, Ravjinder. *Lønn i EU retten – Begreper, funksjoner og gjennomføring i norsk rett* (2013, publisert i tidsskriftet Arbeidsliv)

Fanebust, Arne. *Innføring i arbeidsrett: den individuelle del 3. utg.* (2013, Oslo)

Fougner, Jan og Lars Holo m.fl. *Arbeidsmiljøloven: lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.: kommentarutgave 2. utg.* (2013, Oslo)

## **7.9 Tariffavtaler**

Hovedavtalen mellom LO og NHO (2010-2013)

## **7.10 Kilder fra internett**

[www.arbeidsrett.no](http://www.arbeidsrett.no) (krever innlogging)

[http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Norway2010\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Norway2010_en.pdf)

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_I D:3086136:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_I D:3086136:NO)